

LARISSA RODRIGUES DE OLIVEIRA

O DIREITO À DESCONEXÃO: instituto fundamental de proteção no
teletrabalho

Brasília
2015

LARISSA RODRIGUES DE OLIVEIRA

O DIREITO À DESCONEXÃO: instituto fundamental de
proteção no teletrabalho

Monografia apresentada como requisito
para conclusão do curso de Bacharelado
em Direito pela Faculdade de Ciências
Jurídicas e Ciências Sociais (FAJS) do
Centro Universitário de Brasília –
UnICEUB.

Orientador: Prof. Ms. Cristiano Siqueira de
Abreu e Lima

Brasília

2015

Dedico este trabalho a minha família, em especial aos meus amados pais, Denise e Norberto, por sua capacidade singular de acreditar e investir em mim e em todos os meus sonhos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por ter iluminado meu caminho em todos os momentos e por ter me presenteado com uma família maravilhosa.

Agradeço a minha mãe, sempre tão zelosa e que compartilha comigo todos os dias um pouco do muito que sabe.

Agradeço ao meu pai, sempre tão protetor e pronto para alavancar qualquer ideia e encorajar meus pensamentos mais tímidos.

Agradeço ao meu irmão Rafael, melhor amigo e futuro colega de profissão, companheiro de todas as horas, com o qual pretendo somar sempre em nossa jornada profissional de sucesso.

Agradeço ao meu irmão Alexandre, também meu melhor amigo e conselheiro, que sonha alto e leva todos consigo.

Agradeço ao meu namorado, Paulo Henrique, por toda a paciência até aqui e por todos os nossos momentos de felicidade e amor.

Por fim, agradeço ao meu professor orientador, Mestre Cristiano Siqueira de Abreu e Lima, sem o qual não seria possível a realização deste trabalho. Pelo tempo aqui despendido, pelas orientações dadas e pelas ideias tão engrandecedoras, registro o meu "muito obrigada".

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo demonstrar como o processo de globalização alterou as relações trabalhistas ao longo do tempo, trazendo a necessidade de o Direito do Trabalho apresentar soluções para o processo de modernização das relações laborais. A espécie do teletrabalho, tão presente na sociedade atual, só foi possível em razão do fenômeno da globalização e dos meios de comunicação tecnológicos que dela surgiram. Todavia, a incorporação dos meios tecnológicos às relações trabalhistas diante de uma legislação laboral antiquada dificulta a aplicação e efetividade de determinados direitos fundamentais especialmente para as novas modalidades. Atualmente, a flexibilização dos direitos trabalhistas apresenta-se como a alternativa mais viável para a recepção dos novos contratos de trabalho, apesar de alguns doutrinadores entenderem que o instituto da flexibilização caminha em uma linha tênue entre a maleabilidade e a desregulamentação dos direitos trabalhistas. Muito embora a Constituição Federal de 1988 consagre uma gama de direitos fundamentais pertinentes aos trabalhadores, novos direitos surgem em decorrência da automação e do processo de globalização, como o "direito à desconexão". A intenção do presente trabalho consiste ainda em demonstrar como o instituto do direito à desconexão é fundamental para os trabalhadores, em especial os teletrabalhadores, ainda que não seja um direito expresso no ordenamento jurídico, mas sem o qual não é possível a manutenção e o gozo dos demais direitos fundamentais e trabalhistas.

Palavras-chaves: direito à desconexão; flexibilização; teletrabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 O FENÔMENO DA GLOBALIZAÇÃO E OS REFLEXOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	10
2 O TELETRABALHO	21
2.1 Origem e evolução histórica	21
2.2 Conceito	23
2.3 Diferenciações	25
2.3.1 Teletrabalho e trabalho em domicílio	26
2.3.2 Teletrabalho e trabalho autônomo	27
2.4 Vantagens e desvantagens do teletrabalho	28
2.5 Normatização do teletrabalho	31
2.5.1 Organização Internacional do Trabalho (OIT)	32
2.5.2 Brasil	33
2.5.3 Portugal	36
2.5.4 Espanha	37
3 O DIREITO À DESCONEXÃO E O TELETRABALHO	39
3.1 Direitos fundamentais e o direito à desconexão	41
3.1.1 Dignidade da pessoa humana	43
3.1.2 Direito ao lazer	44
3.1.3 Proteção a saúde, higiene e segurança	46
3.2 Importância do exercício do direito à desconexão	47
3.3 Mecanismos de garantia do direito à desconexão	48
3.4 Consequências jurídicas da inobservância do direito à desconexão	52
3.5 Análise de julgados	60
CONCLUSÃO	65
REFERÊNCIAS	67

INTRODUÇÃO

O tema aqui proposto procura demonstrar, em um primeiro momento, o impacto do processo de globalização nas relações trabalhistas, especialmente a partir da década de 1980, quando a tecnologia começou a registrar significantes avanços no tocante aos meios de comunicação.

Muito embora a globalização tenha trazido inúmeras inovações em matéria de relações trabalhistas, tais inovações são alvo constantemente de discussões, uma vez que o ambiente jurídico não consegue acompanhar o compasso da ordem econômica mundial. Por essa razão, o cenário jurídico laboral tem atuado da forma mais efetiva possível para garantir continuamente aos trabalhadores os direitos que lhes são pertinentes, direitos que são da ordem dos direitos sociais e, portanto, impedidos de sofrer qualquer tipo de retrocesso.

No cenário jurídico laboral, apesar de os direitos trabalhistas gozarem do status de direitos sociais, a tendência que vem sendo adotada é a flexibilização dos direitos trabalhistas. Contudo, a doutrina é bem divergente no tocante à questão. Para alguns juristas a flexibilização das normas trabalhistas pode representar uma futura desregulamentação completa de direitos e, conseqüentemente, um cenário de regressos sociais e desamparo para os trabalhadores.

Como consequência da modernização das relações trabalhistas surgem novas formas de contratos laborais, como o gênero do trabalho a distância e suas ramificações. O segundo capítulo trata a espécie do teletrabalho que é, atualmente, de grande importância para a sociedade, uma vez que a incorporação definitiva da tecnologia às relações trabalhistas torna essa espécie uma tendência mundial.

Para explicar o teletrabalho, o presente estudo apresenta desde as origens da modalidade até a normatização em âmbito mundial existente nos dias de hoje, a fim de esclarecer grande parte dos questionamentos existentes sobre o tema.

O terceiro capítulo une a modalidade do teletrabalho ao instituto do “direito à desconexão”. Trata-se de instituto relativamente novo no mundo jurídico laboral, mas que, conforme será demonstrado, já ocupa um patamar de direito fundamental dos trabalhadores.

A ininterrupta conexão da sociedade atual, por meio da utilização dos avançados meios de comunicação, seja por questões profissionais ou pessoais, por vezes contribui para a piora da qualidade de vida dos indivíduos, apesar de apresentar benefícios incontestáveis. Especialmente nas relações trabalhistas, a conexão permanente e a necessidade de se desconectar da atividade laboral é algo vulnerável, haja vista que se trata de valores fundamentais aos trabalhadores, como a dignidade da pessoa humana. Por exemplo, o obreiro que não exerce sua desconexão da atividade laboral tem sua dignidade violada, fica privado do convívio familiar e do gozo do lazer e, evidentemente, sofre agressões a sua saúde física e mental.

Nesse sentido, o presente trabalho se desdobra para demonstrar a necessidade de firmar o direito à desconexão como direito fundamental para os trabalhadores, os quais, sem o exercício desse direito, serão privados dos demais, especialmente na modalidade do teletrabalho, na qual o empregado, por desempenhar a maior parte da atividade laboral via meios telemáticos, permanece conectado com facilidade, sem sequer observar a necessidade de exercer a desconexão de sua atividade laboral.

Em uma breve comparação, pode-se dizer que os estudos realizados no presente trabalho estão compreendidos pelo fenômeno das ondas, descritas por Alvin Toffler¹.

A Primeira Onda adveio com a sociedade primitiva, na qual predominava a produção agrícola e os trabalhadores somente precisavam de força física para desempenhar suas atividades (colher e plantar), ou seja, a força intelectual era qualidade desnecessária. Nesse momento, o mundo atual era algo utópico e as famílias viviam de seus produtos manufaturados, sem qualquer organização social complexa.

Posteriormente, surgiu a Segunda Onda, que tem como marco a Revolução Industrial e apresentou à sociedade da época grandes inovações; prédios e fábricas ganharam o espaço das cidades e os grupos da Primeira Onda perderam seu espaço com a migração do campo para a cidade. Assim, foi no decorrer da Segunda Onda que a tecnologia e a globalização deram seus primeiros sinais.

¹ TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Tradução de João Távora. 22 ed. Rio de Janeiro: Record, 1997.

Houve, durante a Segunda Onda, a ascensão da produção industrial e das fábricas, já que à época o sistema de produção era em massa, de modo que os trabalhadores eram medidos de acordo com sua obediência; não se exigia conhecimento intelectual, mas tão somente a disciplina para acatar ordens dos superiores. Logo, instalou-se nas sociedades um processo de complexidade nas organizações sociais.

Segundo Toffler, a civilização da Segunda Onda não alterou apenas a tecnologia, a natureza e a cultura; mas alterou também a personalidade, ajudando a produzir um novo caráter social. Nesse contexto da Segunda Onda é que se verifica o início das transformações nas relações trabalhistas, como pontapé inicial para o contexto atual.

Enfim, surge a Terceira Onda de Toffler, que se encaixa no terceiro momento do estudo aqui desenvolvido, qual seja, o desenvolvimento de um novo modo de produção que desfaz as ideias até então preconizadas e que busca na classe trabalhadora, primeiramente, o conhecimento intelectual como ferramenta de trabalho.

Desse modo, em decorrência das novas formas de produção advindas com a Terceira Onda, vê-se a necessidade de atuação do Estado para garantir aos trabalhadores da nova onda um arcabouço de proteção, haja vista as novas demandas que estão surgindo.

Verifica-se portanto, que o momento enfrentado hoje, a Terceira Onda, carece de quebra de paradigmas e ampliação de horizontes que tornem as constantes modificações sociais em fenômenos positivos para a sociedade.

1 O FENÔMENO DA GLOBALIZAÇÃO E OS REFLEXOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

O conceito de globalização tornou-se popular a partir da década de 1980, em decorrência da modernização das relações entre Estados no cenário mundial, especialmente no tocante às relações socioeconômicas. A literatura corrente sustenta que o fenômeno da globalização sentido nos dias de hoje não é recente, mas sim, fruto de longos processos econômicos e sociais ocorridos ao longo de toda a história da humanidade. De acordo com José Eduardo Faria, "ele já estava presente, por exemplo, nos antigos impérios, provocando sucessivos surtos de modernização econômica, cultural e jurídica".²

O processo de globalização passou a ser latente na sociedade a partir do século XV, especialmente na Europa, onde era incansável a busca por novos territórios e acúmulo de riquezas, fatores que contribuíram significativamente para o progresso científico da época e para as grandes descobertas que revolucionaram a história mundial.

Superada a fase de grandes descobertas do século XV, o século XIX foi um marco para o processo de globalização mundial, pois a política mercantilista foi definitivamente encerrada e o liberalismo econômico instalou-se nos Estados. Com o advento do liberalismo econômico, as relações comerciais internacionais foram intensificadas, a troca de capitais e produtos ultrapassaram fronteiras nacionais com facilidade, assim como a garantia do livre câmbio entre diferentes Estados. Segundo Faria, "esse fenômeno se torna objeto de um intenso debate sobre o alcance da interconexão das economias relevantes"³. Nota-se que a globalização é um processo histórico presente na sociedade desde os primórdios e que sempre foi vivida pelas sociedades mundiais, ainda que de forma sutil em determinadas épocas.

Para Roberto Campos, "a sociedade atual vive a quarta era da globalização, que teve início após o término da Segunda Guerra Mundial mas atingiu seu ápice somente com o declínio do socialismo no fim dos anos 80"⁴. A partir desse

² FARIA, José Eduardo. **O direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros Editores, 1999, p. 60.

³ Ibidem, p. 60.

⁴ CAMPOS, Roberto. A quarta globalização. **Folha UOL**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/1997/5/11/brasil/3.html>>. Acesso em: 24 set. 2014.

período o processo de globalização passa a acontecer de modo extremamente acelerado com o *boom* da modernização dos meios de comunicação e do mercado financeiro após graves crises nos anos anteriores.

"Mesmo durante os 40 anos de Guerra Fria⁵ retomou-se a tendência de globalização com o surgimento de organizações internacionais (ONU, BIRD, GATT etc.), a formação de complexos regionais como o Mercado Comum Europeu, o enorme surto das empresas multinacionais e a globalização dos mercados financeiros facilitada pela revolução da telemática."⁶

O processo de globalização vivenciado pela sociedade é o principal responsável pelas constantes mudanças na economia, na política, nas relações pessoais, culturais e especialmente profissionais e trabalhistas. Nessa esteira, Cassar afirma que:

"A globalização é o processo mundial de integração de sistemas, de culturas, de produção, de economias, do mercado de trabalho, conectando comunidades e interligando o mundo através de redes de comunicação e demais instrumentos tecnológicos, quebrando fronteiras e barreiras. Acarreta transformações na ordem econômica mundial, abalando principalmente países de economia mais frágil."⁷

Acerca de todas as áreas afetadas pelo processo da globalização, nenhuma delas sente tanto os efeitos como a área do trabalho: relações de emprego, setor terceirizado, serviço autônomo, entre outras. A política neoliberal que se instalou diante da ascensão da globalização trouxe inúmeros benefícios à sociedade, mas trouxe também diversos conflitos acerca do trabalho humano e suas formas, que vêm sendo discutidos desde então.

A instalação do Estado neoliberal, a preocupação com resultados e lucros, a manutenção do capitalismo e a própria globalização como fator responsável pelo avanço da economia, são fenômenos determinantes para as relações de trabalho hoje existentes. As empresas prezam cada vez mais pela redução de custos operacionais e de gastos com empregados, de modo que o

⁵ A Guerra Fria ocorreu entre os anos de 1945 e 1991, entre Estados Unidos e União Soviética. Enquanto os Estados Unidos lutavam pela expansão do capitalismo, a União Soviética pregava a expansão do socialismo. O nome "fria" foi dado pelo fato de que, ao longo de todo o período da guerra, não houve sequer um único combate direto entre as potências.

⁶ CAMPOS, Roberto. A quarta globalização. **Folha UOL**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/1997/5/11/brasil/3.html>>. Acesso em: 24 set. 2014, p. 2.

⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói, RJ: Impetus, 2010, p. 5.

desemprego se tornou uma constante preocupação por parte do governo. Segundo Cassar,

"a dinamização do mercado mundial, o avanço tecnológico e científico, a revolução na comunicação, substituição do homem pela máquina automatizada e outros fatores impactam de forma negativa os países de economia mais frágil, abalam seus níveis salariais, exigem mão de obra cada vez mais especializada, aumentam o índice de desemprego, conduzindo à desintegração social."⁸

A política neoliberalista insaturada no mercado mundial defende a metáfora da mão invisível⁹, ou seja, a total independência do mercado mundial perante os Estados. De acordo com Ianni¹⁰, a política neoliberalista trata de forma acessória os conflitos causados por essa forma de mercado, dentre elas: a desproporcionalidade existente entre trabalhadores e empregadores, a concentração do capital exclusivamente na mão dos proprietários e investidores e o crescente acúmulo de riqueza na mão de empregadores em detrimento da classe trabalhadora.

O sistema neoliberal instalado na sociedade atual "coloca por cima as liberdades funcionais ao mercado e por baixo as políticas públicas de igualdade social, econômica e cultural"¹¹, razão pela qual diversos grupos sociais, inclusive a classe trabalhadora, encontram dificuldades para usufruir direitos que lhes são pertinentes, inclusive aqueles fundamentais para a manutenção de sua dignidade.

Hoje, a controvérsia que paira sobre as relações trabalhistas consiste na dicotomia trazida pelo processo de globalização para o mundo do trabalho, no sentido de que o avanço ininterrupto da tecnologia e dos meios de comunicação trouxeram facilidades para o mundo laboral a fim de acelerar os processos de produção. Porém, esse mesmo processo trouxe danos ao mundo do trabalho, haja vista que, para a relação *capital x trabalho* acompanhar o ritmo da globalização, se faz necessário um esforço frequente e ininterrupto por parte dos sujeitos envolvidos e do próprio Estado como protetor dos direitos trabalhistas. Diante da análise do

⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói, RJ: Impetus, 2010, p. 11.

⁹ Nome dado à política criada e defendida por Adam Smith, introduzida na obra "A riqueza das Nações", que tinha como objetivo aniquilar a atuação do Estado na economia.

¹⁰ IANNI, Octavio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2004, p. 221.

¹¹ FLORES, Joaquín Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Tradução: Carlos Roberto Diogo Garcia, Antônio Henrique Graciano Suxberger, Jefferson Aparecido Dias. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009, p. 47.

cenário trabalhista atual é possível notar a presença desses dois fenômenos paradoxais, assim:

"Disso se conclui que as políticas neoliberais globalizantes aumentam a desigualdade social, restringindo ou eliminando direitos trabalhistas. Paralelamente, submetem-se ou flexibilizam as organizações sociais dos trabalhadores e impõem fortes restrições salariais."¹²

O desemprego, a exploração de mão de obra e a tendência à sobreposição dos interesses do capitalismo acima da dignidade do trabalhador são resultados práticos do conflito existente entre o modo de produção capitalista e o mundo do trabalho atual. Nesse sentido, explicita Pereira que "a reestruturação da economia não considera o trabalho direto como a unidade mais importante dentro da empresa"¹³.

Destarte, o que se verifica é que o acelerado processo de globalização por vezes se apresenta às sociedades como fenômeno contraditório, pois, ao passo que integra as nações por meio de medidas econômicas, esse mesmo fenômeno aumenta a desigualdade entre nações ricas e pobres de forma astronômica. Cabe aqui apontar que:

"Em muitas situações, os benefícios da globalização têm sido menores do que seus defensores apregoaram, e o preço pago tem sido maior, já que o meio ambiente foi destruído e os processos políticos corrompidos, além de o ritmo acelerado das mudanças não ter dado aos países tempo suficiente para uma adaptação cultural."¹⁴

Sob a ótica do modelo vigente é importante evidenciar que o Direito do Trabalho foi concebido dentro do contexto do Estado Social¹⁵, ou seja, suas raízes são dotadas de características extremamente protecionistas quanto à classe trabalhadora. Logo, diante do acelerado processo de globalização enfrentado desde o fim dos anos 80, o Direito do Trabalho vem buscando formas de se ajustar às constantes mudanças que lhe são impostas. Sob esse aspecto, "A nossa Lei Maior

¹² ADOLFO, Luiz Gonzaga Silva. **Globalização e estado contemporâneo**. São Paulo: Memória Jurídica, 2001, p. 68.

¹³ PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. **Globalização do trabalho: Desafios e perspectivas**. Curitiba: Juruá, 2004. p. 26.

¹⁴ STIGLITZ, Joseph E. **A globalização e seus malefícios**. Tradução Bazán Tecnologia e Linguística. São Paulo: Futura, 2002, p. 35.

¹⁵ Estado Social ou *Welfare State* é a ideologia que prega a extensão de direitos sociais à toda a sociedade, sem qualquer distinção entre classes, por meio de intervenções estatais (políticas públicas e sociais de bem estar coletivo).

estabelece um Estado forte, intervencionista e regulador”¹⁶.

É patente o fato de que, no Brasil, os direitos trabalhistas constitucionais confrontam-se com as céleres mudanças impostas pelo processo de globalização, mas a doutrina atual assente a necessidade de observar os movimentos globais que impulsionam essas mudanças, para que não haja excessiva rigidez ou total desregulamentação das novas relações trabalhistas. Nas palavras de Romita:

"O Direito do Trabalho integra o vigamento da crise e tem por dever sugerir medidas para resolvê-la. Por isso, deve desvencilhar-se das soluções rígidas típicas do passado característico da era industrial e adaptar-se às novas exigências da sociedade pós-industrial, flexibilizando suas próprias estruturas."¹⁷

Há grande preocupação quanto a possível precarização das relações trabalhistas dentro da nova ordem econômica, uma vez que suas consequências podem ser graves para a classe trabalhadora. Dentro desse entendimento, Cassar elucida que:

"É certo que a nova ordem econômica exige uma revisão da legislação trabalhista brasileira para harmonizar interesses profissionais e empresariais, flexibilizando algumas regras até então rígidas e inflexíveis. Todavia, não se pode admitir a inteira desregulamentação ou a flexibilização ampla de direitos trabalhistas, sem uma garantia mínima."¹⁸

Instala-se na sociedade brasileira e mundial uma necessidade clara de equilibrar os reflexos da globalização nas relações trabalhistas. Ao passo em que é possível arrolar os inúmeros benefícios trazidos pela globalização, também é possível listar os prejuízos causados por esta, de forma que, neste momento não se permite a inércia de nenhum dos sujeitos envolvidos na relação capital e trabalho, sob pena de haver um possível retrocesso nos direitos trabalhistas conquistados à base de muito esforço e união da classe trabalhadora. Assim, cabe aos Estados não se tornarem reféns da nova ordem econômica para que seus trabalhadores não caiam em estado de desamparo, mas, empenhar-se para ajustar as relações trabalhistas no contexto da globalização atual.

¹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói, RJ: Impetus, 2010, p. 18.

¹⁷ ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997, p. 55.

¹⁸ CASSAR, op. cit., p. 19.

Diante de inúmeras transformações nas relações interpessoais, principalmente devido aos novos meios de comunicação, as relações trabalhistas vêm sofrendo constantes alterações, em sua maioria, com o objetivo de beneficiar a rotina laboral dos trabalhadores. Atualmente, em funções específicas, não se faz necessária a presença do trabalhador no local físico da empresa, de modo que esses trabalhadores podem desempenhar suas funções a distância, em sua própria residência ou em escritório virtual.

Muito embora o processo de globalização ofereça diversas facilidades para os empregados e empregadores, o Direito do Trabalho encontra-se em constante conflito quanto às normas rígidas vigentes e a necessidade de adequação ao cenário atual, de modo que a doutrina defende a movimentação do Estado e dos sujeitos envolvidos nas relações trabalhistas para fins de incrementar a legislação vigente e proporcionar certa maleabilidade quanto aos direitos trabalhistas assegurados.

A linha entre a necessidade de adequar à legislação ao cenário atual e os direitos trabalhistas conquistados até hoje é muito tênue, e essa é a grande preocupação dos estudiosos sobre o fenômeno da globalização e seus reflexos nas relações trabalhistas. A proposta certa dos doutrinadores e legisladores circula em torno da flexibilização das normas trabalhistas. Nesse sentido, Martins preceitua que

"o conceito da flexibilização, é possível dizer que se trata de uma reação aos padrões até então vigentes das legislações que estão em desacordo com a realidade, das legislações extremamente rígidas que não resolvem todos os problemas trabalhistas, principalmente diante das crises econômicas ou outras."¹⁹

Em decorrência das transformações tecnológicas e sucessivas crises econômicas suportadas, vários países se viram obrigados a adotar novas políticas para reduzir custos com mão de obra e continuar em busca de lucros. Logo, as relações trabalhistas foram o principal alvo das novas políticas de produção.

A flexibilização das relações trabalhistas surge como a melhor solução para os conflitos existentes entre a legislação rígida e a adoção de novas formas de produção sem prejudicar a competitividade no mercado. Contudo, junto com essa proposta de maleabilidade surge a preocupação com os direitos trabalhistas. Cassar

¹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 23.

explicita que “flexibilizar significa criar exceções, dar maleabilidade à rígida lei trabalhista, autorizar a adoção de regras especiais para os casos diferenciados”²⁰.

Os conflitos existentes acerca da flexibilização de normas trabalhistas são constantes no mundo do Direito do Trabalho. Para tanto, a doutrina sustenta a existência de três correntes sobre o tema. De acordo com Martins, são elas: “a flexibilista, a antiflexibilista e a semiflexibilista”²¹.

A corrente flexibilista preza pela manutenção dos direitos trabalhistas conquistados ao longo da história; essa chamada de fase da conquista. Após, tem-se a segunda fase ou fase promocional do Direito do Trabalho. Em seguida surge a terceira fase que é o momento em que os direitos conquistados e legitimados devem se adaptar ao contexto em que se encontram²². Em suma, a corrente flexibilista entende que só deve haver maleabilidade das normas trabalhistas quando o contexto econômico é de crise, do contrário não há razão para que a lei não seja literalmente aplicada.

A segunda corrente; antiflexibilista, entende que o instrumento de flexibilização das normas trabalhistas é completamente desfavorável para os trabalhadores, além de ser uma falsa justificativa para dizimar os direitos já assegurados à classe. Essa corrente não vislumbra qualquer benefício em prol dos trabalhadores.

A corrente semiflexibilista defende que um conjunto mínimo de normas deve ser mantido ao mesmo tempo em que a autonomia negocial das partes envolvidas deve ser considerada para fins de estabelecer normas não previstas em legislação. Assim, por exemplo, os acordos e convenções coletivas podem criar ou modificar direitos trabalhistas.

Cabe afirmar que a flexibilização das normas trabalhistas não se confunde com o instituto da desregulamentação. Ao passo que a primeira deseja proporcionar margem de negociabilidade entre empregados e empregadores para se adequarem às novas formas laborais, sem contudo retirar da parte hipossuficiente o

²⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói, RJ: Impetus, 2010, p. 40.

²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 41-42.

²² CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio da proteção e a flexibilização das normas do direito do trabalho**. São Paulo, LTr., 2003, p. 69.

mínimo de direitos que lhe são assegurados, a segunda tem como fundamento a não intervenção do Estado nas normas trabalhistas, com objetivo de negociar todo e qualquer direito em acordos ou convenções coletivas, sem garantir um mínimo aos trabalhadores. Na lição de Cassar:

"A desregulamentação pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva. A flexibilização pressupõe intervenção estatal, mais ou menos intensa, para proteção dos direitos do trabalhador, mesmo que apenas para garantia dos direitos básicos."²³

Assim, apesar do manifesto sistema capitalista da sociedade, o acelerado processo de globalização e os avanços tecnológicos em que o mundo do trabalho está inserido, a desregulamentação de direitos trabalhistas não se apresenta como a melhor solução para o equilíbrio das relações trabalhistas. Apesar de se desenvolver em uma linha tênue entre a garantia dos direitos trabalhistas já conquistados e a necessidade de modernizar as relações trabalhistas, a flexibilização apresenta êxito considerável dentro das normas em que é adotada.

Com a inserção de novas tecnologias no mundo do trabalho, o perfil dos trabalhadores passou a ter um caráter completamente diferente da época do taylorismo²⁴, fordismo²⁵ e toyotismo²⁶, ou seja, agora os trabalhadores não laboram de forma mecânica, ao contrário, dependem de sua atividade intelectual para o bom desempenho de sua função. Nota Budó que:

"A exigência principal que surge diz respeito à autonomia. Ao invés de um processo verticalizado, onde o trabalhador apenas recebia ordens e executava suas tarefas sem a necessidade de reflexão, nos

²³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói, RJ: Impetus, 2010, p. 51-52.

²⁴ Taylorismo foi o modelo de produção implantado por Frederick Taylor, que consistia em organizar o sistema industrial por meio da hierarquização e sistematização, no qual os trabalhadores desempenhavam atividades específicas, de acordo com sua capacidade, com objetivo de evitar o desperdício de tempo despendido nas atividades, e como consequência aumentar a produtividade. Esse modelo de produção deu origem ao modelo fordista e toyotista.

²⁵ Fordismo foi o modelo de produção implantado por Henry Ford na década de 1910, no qual os operários trabalhavam de forma exclusivamente mecânica; realizavam uma única atividade, sem qualquer desempenho intelectual. Esse modelo de produção entrou em declínio a partir da década de 1970 com o fim da produção em massa, dando lugar a outros modelos de produção.

²⁶ Toyotismo foi o modelo de produção implantado após o término da Segunda Guerra Mundial e consistia na qualidade de produção, ou seja, a prioridade era oferecer qualidade e não quantidade. Foi o modelo de produção no qual os trabalhadores começaram a desempenhar funções variadas, contrariando os modelos anteriores.

novos trabalhos reflexivos, há necessidade de autonomia, de capacidade para tomada de decisões."²⁷

O trabalho desempenhado de forma autônoma e intelectual é o que determina o novo perfil da classe trabalhadora. Assim, abandonado o antigo perfil de trabalhadores robotizados e alienados e sob a predominância de um novo perfil, há um processo de seleção natural em que os trabalhadores capazes de se adequar a essa nova realidade obtêm êxito no mercado de trabalho, ao passo que aqueles trabalhadores que não possuem a qualificação profissional necessária para o novo perfil são eliminados do mercado de trabalho.

O ingresso do mundo laboral no universo tecnológico e o desenvolvimento do trabalho intelectual são acontecimentos responsáveis por fazer o instrumento da flexibilização das normas trabalhistas ultrapassar as preocupações acerca da garantia dos direitos sociais dos trabalhadores. Atualmente o estado de modernização em que se encontram as relações laborais fazem com que o trabalhador não se restrinja apenas ao espaço físico do local de trabalho, de forma que tal flexibilização se faz necessária e presente.

O interesse em obter lucros e cortar custos operacionais a qualquer preço são práticas inerentes ao mundo empresarial. Entretanto, são fatores que contribuem substancialmente para a violação de direitos trabalhistas. Cassar enuncia que:

"O Estado garante, através da legislação, direitos mínimos aos empregados, o que torna o Direito do Trabalho rígido. Se a flexibilidade de alguns ou todos estes direitos ficarem a mercê dos atores sociais (empregados e empregadores diretamente ou seus respectivos sindicatos), de acordo com as regras do mercado, haverá grande risco de se abalar este mínimo existencial que garante a dignidade humana."²⁸

A realidade social enfrentada pelos trabalhadores hoje os obriga a se submeterem a condições desumanas de trabalho: baixos salários, pobreza e alto custo de vida. Dessa forma, verifica-se que há um descuido com relação à segurança e à aplicação efetiva das normas trabalhistas.

²⁷BUDÓ, Marília; BUDÓ, José S.D. O mundo do trabalho na globalização: entre flexibilidade e flexibilização. Direito e democracia: **Revista do Centro de Ciências Sociais**. São Paulo, v. 9, n.1, p. 169- 183, jan/jun, 2008.

²⁸CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói, RJ: Impetus, 2010, p. 57.

No Brasil, a falta de perspectiva dos trabalhadores em relação ao mercado de trabalho é nítida, mesmo com o ordenamento jurídico trabalhista vigente, haja vista a falta de investimentos por parte do Estado nos postos de trabalho e nas sociedades empresárias. Por esse motivo, a flexibilização das relações trabalhistas é apontada como a solução mais sensata e aplicável para a resolução de problemas estruturais, como a diminuição no índice de desemprego e a manutenção do fortalecimento da economia.

A flexibilização de normas trabalhistas no Brasil possui alguns exemplos práticos. De acordo com Cassar, "entre trinta e quatro incisos disciplinando direitos trabalhistas, o legislador constituinte apontou apenas três autorizando a redução de direitos ou sua flexibilidade, a maioria pela via sindical"²⁹.

Depreende-se desse entendimento que o salário pago aos empregados não é o fator responsável pelo enfraquecimento da economia, mas sim, os altos encargos suportados pelos empregadores. Atualmente, quase metade do salário pago a um empregado corresponde a encargos tributários, o que, consequentemente, aumenta o custo para os empregadores.

Os direitos trabalhistas, principalmente aqueles voltados à proteção da saúde do trabalhador, sempre devem ser priorizados em caso de conflitos de normas.

"Assim, a pirâmide normativa da hierarquia das normas jurídicas trabalhistas se afasta do modelo clássico e tradicional para assegurar ao trabalhador, no ápice, a melhor condição e direito, sob um critério dinâmico que varia a cada caso, afastando-se do direito civil em que as normas são estáticas em suas hierarquias."³⁰

A Carta Maior, ao tratar dos direitos sociais, elenca, dentre os direitos trabalhistas, alguns direitos personalíssimos e irrenunciáveis e, diante do contexto social brasileiro, todos os esforços devem ser realizados para que esses direitos sejam fielmente cumpridos, haja vista que a ocorrência de desrespeito com relação à esses direitos é imensurável. Atualmente, no cenário brasileiro, mesmo com dispositivos na Constituição Federal ainda é possível encontrar ambientes de trabalho insalubres e até análogos à escravidão.

²⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói, RJ: Impetus, 2010, p. 64.

³⁰ Ibidem, p. 64.

Inserida no contexto de respeito às normas constitucionais e, especialmente, dos direitos trabalhistas, a flexibilização dessas normas é essencial para a harmonia da relação empregado–empregador.

"A flexibilidade de normas trabalhistas de forma responsável, utilizada como medida excepcional para a manutenção ou recuperação da saúde da sociedade empresária ou empresário, é a resposta que mais harmoniza com os postulados constitucionais de valoração da dignidade da pessoa humana e como proteção fundamental ao trabalho. A medida também ajuda a evitar uma crise social mais grave e o aumento do desemprego."³¹

A flexibilização é uma forma que deve ser adotada em todos os âmbitos das relações trabalhistas quando se faz necessária a manutenção do ambiente empresarial e da vida da empresa em si. Entretanto, para o exercício desse direito deve-se priorizar a saúde do trabalhador e sua dignidade, ou seja, jamais deve ser usada de forma cotidiana e mais ainda, com a finalidade de usurpar os direitos fundamentais do empregado. O fato de a flexibilização não se encontrar positivada no ordenamento jurídico brasileiro de forma expressa, não dá direito de os empregadores a exercerem abusivamente.

³¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói, RJ: Impetus, 2010, p. 65.

2 O TELETRABALHO

O processo de globalização, os avanços nos meios de comunicação e a constante modernização tecnológica mundial foram e continuam sendo fatores essenciais para as transformações ocorridas no mundo do trabalho. As relações trabalhistas foram extremamente facilitadas com o advento dos novos meios de comunicação, o que propiciou a flexibilização das condições de trabalho e beneficiou tanto os empregados como os empregadores. Dentro desse contexto encontra-se o teletrabalho, como modalidade laboral que se harmonizou com a sociedade informatizada e que hoje está em processo de constante crescimento dentro das relações trabalhistas como tendência do mercado de trabalho. A ideia de desempenhar as atividades laborais fora do espaço físico da empresa agrada. Por um lado, os empregados passam a ter flexibilidade na rotina de trabalho e, por outro lado, os empregadores poupam os custos de manutenção com a sede da empresa.

2.1 Origem e evolução histórica

O teletrabalho registra suas primeiras ocorrências antes da Revolução Industrial³², quando o trabalho artesanal era predominante nas sociedades. Os artesãos utilizavam suas próprias residências para desempenhar seus ofícios, de modo que as residências se confundiam com os escritórios ou locais de trabalho.

As produções eram realizadas de acordo com as necessidades domésticas. Os artesãos manufaturavam produtos em pequena escala com o objetivo único de sustentar sua família, assim acontecia também com os pequenos agricultores que realizavam a agricultura de subsistência³³.

Sob a óptica de que os artesãos desempenhavam seus ofícios em suas próprias residências, sem qualquer deslocamento para um local específico de trabalho, é que os doutrinadores consideram essa forma de trabalho como a primeira manifestação rudimentar da modalidade do teletrabalho, qual seja: trabalho em domicílio, que sofreu diversos desdobramentos ao longo do tempo.

³² Movimento ocorrido a partir do ano de 1760 que substituiu a produção artesanal pela produção em larga escala, em que os trabalhadores passaram a se concentrar em fábricas e indústrias com objetivo de aumentar a produção e os lucros dos grandes empresários à época.

³³ Forma de plantio com objetivo exclusivo de produzir alimentos para a própria família, realizada em pequenos terrenos sem recursos tecnológicos ou com objetivo de lucro.

Com o advento da Revolução Industrial, o trabalho artesanal perdeu espaço para as grandes indústrias. Os trabalhadores passaram a trabalhar de forma assalariada e se tornaram escravos das fábricas. Logo, a ideia do teletrabalho ou trabalho em domicílio tornou-se obsoleta diante da necessidade de aumentar as produções industriais e, consequentemente, os lucros.

Superado o ápice da Revolução Industrial, em 1857 registrou-se a origem elementar do teletrabalho. De acordo com o que explicita Kugelmass (*apud* ESTRADA):

"Os primeiros vestígios dos quais se conhecem se encontram em 1857, quando J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn Railroad, nos Estados Unidos, descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo da empresa dele para gerir equipes de trabalho que se encontrassem longe."³⁴

A forma adotada pelo empresário descentralizou o espaço físico da empresa em decorrência da presença da telemática, de modo que sua supervisão personalíssima sobre as equipes de trabalho tornou-se dispensável.

Posteriormente, com o avanço da tecnologia e criação de novos meios de comunicação, o contato antes feito de forma exclusivamente pessoal se tornou dispensável e as informações passaram a circular velozmente, fator esse que facilitou e contribuiu para a modernização das relações laborais.

Em meados da década de 1970, com a crise do petróleo e os preços exorbitantes para custear os transportes, percebeu-se a necessidade de reduzir os custos operacionais com mão de obra e com a própria sede da empresa, cenário este que, junto com o avanço da tecnologia, convergiu para a utilização do trabalho a distância sob a espécie de teletrabalho.

Dentro dessa conjuntura, Jack Nilles, considerado o pai do teletrabalho, propôs a inversão da clássica relação entre local de trabalho e trabalhador³⁵, que denominou de *telecommuting*, com o objetivo de levar o trabalho até o domicílio dos trabalhadores, para que assim os gastos com combustível fossem reduzidos e também o desgaste dos trabalhadores com o deslocamento até o local de trabalho.

³⁴ KUGELMASS, Joel. Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível. *apud* ESTRADA, Manuel Martín Pino. Pessoaalidade, subordinação e telessubordinação no teletrabalho. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho – TRT 21 Região**, Natal, v.09, n. 57, p. 141-162, mai/jun., 2006.

³⁵ BRAMANTE, Ivan Contini. Teletrabalho: teledireção, telesubordinação e teledisposição. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 76, n. 04, p. 391-412, abr/2012.

A utilização do teletrabalho na década de 1970 contava com meios de comunicação ainda rudimentares, tais como: correio, fac-símile, telegramas e telefone, mas ainda assim passou a ter um relevante avanço. Jardim explicita que:

"O teletrabalho, na realidade, foi iniciado quando não existia computador pessoal nem a massificação da internet. [...] O slogan 'levar o trabalho ao trabalhador ao invés do trabalhador ao local de trabalho' foi extremamente tomado ao pé da letra."³⁶

A modalidade do teletrabalho que ganhou visibilidade a partir da década de 1970, com a crise do petróleo, manteve seu espaço nas relações laborais na década de 1980. Superada a crise do petróleo, a preocupação social estava voltada para a diminuição do impacto ambiental, melhoria nas relações sociais e redução dos custos de mão de obra. Ressalte-se que a redução dos custos de mão de obra é uma constante preocupação para os empregadores desde o início do trabalho assalariado, os quais buscam formas de manter o baixo custo da classe trabalhadora de acordo com o contexto social enfrentado.

Sob a égide dos avanços tecnológicos e da mister flexibilização das condições de trabalho para beneficiar as relações profissionais é que o teletrabalho avança no contexto trabalhista, a fim de atender a necessidade social de expandir o modelo tradicional das relações trabalhistas.

Inequívoco é o fato de que a modalidade do teletrabalho surgiu em formato completamente diferente do que existe hoje, porém a evolução histórica deste instituto trabalhista se faz essencial para o completo entendimento do que hoje é definido como teletrabalho e os formatos em que é aplicado.

2.2 Conceito

O conceito de teletrabalho possui variadas concepções desde o seu início até a atualidade, mas sob um amplo ponto de vista, o teletrabalho consiste em uma modalidade de trabalho realizado a distância ou fora da sede da empresa, de modo que não se restringe ao trabalho realizado em domicílio. Nascimento compreende o teletrabalho como

³⁶ JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003, p. 38.

"o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põem à disposição do processo produtivo, em especial no setor de serviços."³⁷

O primeiro conceito de teletrabalho foi criado por Jack Nilles, nos Estados Unidos, na década de 1970, sob a denominação de *telecommuting*. A ideia consistia em "levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço"³⁸, a fim de propiciar aos trabalhadores maior conforto para o desempenho de suas atividades e consequentemente cessar o deslocamento destes para o espaço físico da empresa. A ideia de teletrabalho proposta por Nilles surgiu em um contexto de crise mundial do petróleo, em que a otimização dos recursos existentes era essencial para o sustento da sociedade.

Posteriormente, o conceito de teletrabalho ganhou novas acepções ao redor do mundo e, consequentemente, novas denominações. Nos Estados Unidos, o teletrabalho ficou conhecido como *telecommuting*, na Europa, a modalidade se estabeleceu sob a denominação de *telework*, que em seguida foi desdobrada em outras denominações: *téletravail*, *telearbeit*, *telelavoro*, *teletrabajo*.³⁹

Os doutrinadores explicam que há uma diferença sutil entre as acepções dessa modalidade, apesar de a essência descender da mesma ideia. Nesse sentido, Jardim explicita: "O *telework* é entendido como o trabalho a distância, que atualmente está voltado a tarefas e atividades que existiam anteriormente, mas que, com o paradigma da desconcentração do trabalho do interior da empresa, ganham novo colorido", ao passo que o *telecommuting* consiste no "trabalho periódico realizado fora do escritório principal"⁴⁰. Embora haja essa diferença quanto às acepções da modalidade do teletrabalho, registre-se que para a prática não surte qualquer efeito quanto ao conceito basilar, qual seja, a descentralização do local de

³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1010.

³⁸ NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: Um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. São Paulo: Futura, 1997, p. 15.

³⁹ ESTRADA, Manuel Martín Pino. Pessoaalidade, subordinação e telessubordinação no teletrabalho. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho – TRT 21 Região**, Natal, v.09, n. 57, p. 141- 162, mai/jun., 2006..

⁴⁰ JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003, p. 54-56.

trabalho e o exercício deste por meio de ferramentas tecnológicas e a flexibilização das relações trabalhistas a fim de beneficiar empregadores e empregados.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tratou da definição de teletrabalho no artigo 1º da Convenção nº 177, de 20 de junho de 1996 e dispôs como trabalho em domicílio

"o trabalho que uma pessoa designada como trabalhador em domicílio realiza em sua residência ou em outros locais, desde que sejam fora do espaço físico da empresa, em troca de remuneração e com a finalidade de produzir o que lhe foi designado ou prestar serviço conforme as determinações do empregador, independente de quem proporcione os equipamentos, materiais ou outros elementos utilizados para tanto." ⁴¹

Diante dos conceitos apresentados, a conclusão é de que a modalidade do teletrabalho consiste invariavelmente na prestação de serviços fora do espaço físico da empresa, podendo ocorrer na residência do empregado, em telecentros, ou até mesmo em locais públicos, de forma que o vínculo empregatício permanece intacto, sem qualquer distinção com os demais trabalhadores não adotantes da modalidade.

2.3 Diferenciações

O teletrabalho, enquanto espécie do gênero de trabalho a distância, compreende diversas subespécies, como por exemplo, o teletrabalho em domicílio, em telecentros e na modalidade móvel. Contudo, aos teletrabalhadores é assegurado o mesmo tratamento conferido aos demais trabalhadores, mesmo com a realização de suas atividades fora do ambiente da empresa. Assim, dentro do regime do teletrabalho encontram-se as particularidades das relações trabalhistas costumeiras, como a subordinação, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade.

Apesar do trabalho realizado a distância, em termos gerais, as diferenciações entre teletrabalho e trabalho em domicílio e teletrabalho e trabalho autônomo são necessárias, vez que há certa obscuridade ao tratar do tema e suas diferenciações para demais gêneros.

⁴¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 177, de 20 de junho de 1996**. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em: 7 nov. 2014

2.3.1 Teletrabalho e trabalho em domicílio

A doutrina costuma trazer a diferença existente entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio, uma vez que sem essa diferenciação, estas modalidades podem se embaralhar. De acordo com Genehr:

"O teletrabalho e o trabalho em domicílio não se confundem, pois esta última é apenas uma das modalidades de teletrabalho. O teletrabalho é realizado a distância, fora dos limites territoriais de seu empregador, mas poderá ser realizado em centros satélites, fora do estabelecimento patronal, mas sempre em contato com ele. Seja numa praça de uso público, num shopping ou até mesmo na rua pública. Quanto ao trabalho em domicílio este tem previsão legal no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho. O trabalho em domicílio é o trabalho realizado no domicílio do empregado."⁴²

Enquanto no teletrabalho as atividades exigidas pelo empregador são de maior complexidade, abrangem diversas áreas laborais e exigem alta capacidade intelectual dos teletrabalhadores, o trabalho em domicílio dispensa qualquer desses quesitos. Assim, no trabalho em domicílio o que se verifica é o desempenho de atividades geralmente manuais, que dispensam a utilização de meios tecnológicos e, ainda, no qual a subordinação é elemento facultativo, que dependerá exclusivamente da relação estabelecida entre o prestador de serviço e o tomador.

O teletrabalho, enquanto espécie de trabalho a distância, tem como subespécie o teletrabalho em domicílio, ou seja, o empregado atua como se estivesse no ambiente da empresa, porém, está em seu domicílio, fazendo com que o vínculo empregatício seja inerente à relação. Consequentemente, o desempenho das atividades laborais realizadas no domicílio do empregado não retira a subordinação existente entre empregado e empregador. Nesse sentido, discorre Winter:

"Na atualidade, muitos juristas sustentam que, embora em alguns aspectos o teletrabalhador se assemelhe a trabalhador a domicílio, pelo trabalho realizado fora da empresa, em outros se diferencia notadamente. Os teletrabalhadores estão mais vinculados à supervisão do empregador do que os demais trabalhadores a domicílio, que recebem suas instruções antes de iniciarem as tarefas e apenas ao entregarem o resultado do trabalho são avaliados. Assim, o teletrabalhador *on-line* fica sob dependência do empregador, que pode até mesmo controlar se a atividade foi feita pelo próprio empregado, mediante o uso de senhas, em face da

⁴² GENERH, Fabiana Pacheco. A normatização do teletrabalho no direito brasileiro: uma alteração bem-vinda. **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, Ano 25, n. 298, p. 59-71, out. 2008.

necessidade de não-divulgação de dados da empresa ou do tempo gasto para controle da utilização de um determinado programa. Tais controles vão redundar na caracterização da relação de emprego, inclusive no cômputo de jornada extraordinária.”⁴³

É extremamente fácil confundir as modalidades do teletrabalho e do trabalho em domicílio, tendo em vista o fato de que o local de desempenho das atividades laborais em ambas as espécies é o domicílio do trabalhador. Contudo, o que se deve considerar é o fato de que a espécie do teletrabalho compreende a subespécie de teletrabalho em domicílio, onde a relação de emprego e o vínculo empregatício vigoram plenamente, independente do local onde a atividade laboral é desenvolvida. Já na modalidade de trabalho em domicílio, a existência da relação de emprego é dispensada e o trabalhador atua como prestador de serviço eventual a um tomador de serviços ou produtos.

2.3.2 Teletrabalho e trabalho autônomo

O trabalhador autônomo é definido por Martins, como: “a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica”⁴⁴.

Dentro do conceito apresentado, verifica-se que o trabalho autônomo ocorre sem a presença da subordinação por parte do prestador de serviços, porém, registre-se que os serviços são sempre prestados com habitualidade para o tomador de serviços. Assim, o profissional autônomo não é submetido ao poder diretivo do empregador, de modo que a relação de emprego é afastada e o profissional trabalha por conta própria.

Dentro da espécie do teletrabalho, na forma como é tratado pela doutrina e legislações, há necessariamente a existência do elemento subordinação, de modo que a ausência do teletrabalhador no espaço físico da empresa não retira o poder diretivo e disciplinar do empregador. Assim, o teletrabalhador, que obrigatoriamente desenvolve suas atividades laborais por meio de ferramentas tecnológicas a distância, pode sofrer controle e punições por parte do empregador.

O teletrabalho em alguns momentos se confunde com o trabalho

⁴³ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr: 2005, p. 141.

⁴⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 160.

autônomo no sentido de que, na primeira modalidade, o empregado possui ampla flexibilidade em sua rotina laboral para montar seus horários e determinar a realização de suas atividades, assim como o trabalhador autônomo possui independência total para desempenhar seu trabalho. Porém, apesar de haver essa convergência, o abismo entre as modalidades é evidente, haja vista que o teletrabalho constitui relação de emprego com direitos assegurados pela legislação trabalhista e, por vezes, equiparado aos demais trabalhadores. Enquanto que o trabalhador autônomo não se enquadra na legislação trabalhista, razão pela qual “não vamos encontrar uma definição de trabalhador autônomo na norma consolidada”⁴⁵.

2.4 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

O teletrabalho, enquanto gênero laboral que surgiu como fruto das invenções tecnológicas e que depende exclusivamente dos aparelhos de comunicação para ser desempenhado, apresenta em seu contexto uma série de vantagens e desvantagens tanto para o teletrabalhador quanto para o empregador.

As discussões sobre os benefícios e prejuízos para as partes envolvidas na relação de teletrabalho devem ser consideradas para fins de se evitar uma relação trabalhista prejudicial, em especial para o empregado.

Especificamente dentre as vantagens que o teletrabalho oferece, deve ser ressaltada aquela que é considerada a principal delas, qual seja, a flexibilização na rotina e horário de trabalho, de modo que o teletrabalhador possui independência para conciliar a produção laboral com as demais atividades pessoais. De acordo com Generh: “Assim, é evidente a melhora da qualidade de vida desse trabalhador, visto que poderá conciliar o trabalho com os encargos familiares”⁴⁶.

Dentre outras vantagens oferecidas pelo teletrabalho, como a redução de gastos com transporte, válido apontar a maior oportunidade para os trabalhadores portadores de necessidades especiais, haja vista que essa modalidade laboral contribui significativamente para a inclusão social desses trabalhadores.

Para os empregadores, a implantação do teletrabalho também apresenta

⁴⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 159.

⁴⁶ GENERH, Fabiana Pacheco. A normatização do teletrabalho no direito brasileiro: uma alteração bem-vinda. **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, Ano 25, n. 298, p. 59- 71, out. 2008.

diversas vantagens, como descreve Jardim:

- "Maior flexibilidade na organização e na gestão da empresa e da mão-de-obra.
- Redução de custos com infraestrutura, mobiliários, transportes e mão-de-obra.
- Redução do absenteísmo.
- Maior motivação e produtividade dos empregados.
- Redução dos níveis hierárquicos intermediários, possibilitando a conservação do pessoal mais qualificado, oferecendo-lhe melhores vantagens de localização.
- Trabalho em tempo real com pessoas de qualquer parte do mundo.
- Possibilidade de contratação de mão-de-obra mais barata, permanecendo a empresa em seu país de origem – trabalho *off-shore*.⁴⁷

As vantagens oferecidas pelo teletrabalho não estão restritas somente ao empregado e ao empregador, mas, segundo Jardim, o governo também é beneficiado com a implantação do teletrabalho e as vantagens percebidas são:

"Redução dos problemas com os transportes, principalmente no horário do *rush*. Redução dos índices de poluição. Redução com os gastos de combustível. Melhor organização do território. Promoção de desenvolvimento dos subúrbios e das regiões rurais. Inclusão social de portadores de deficiência, idosos, portadores de imunodeficiência, portadores de doenças infectocontagiosas, muitas vezes discriminados no ambiente do trabalho."⁴⁸

Isto posto, verifica-se que a implantação do teletrabalho traz para as relações trabalhistas e seus dependentes uma gama de vantagens. Para Nilles, o teletrabalho realizado corretamente só tem vantagens a oferecer aos envolvidos. Por essa razão, lista as vantagens oferecidas:

"Aumento significativo de produtividade, redução das taxas de *turnover* (e, conseqüentemente, dos custos de recrutamento e treinamento de novos funcionários), redução da demanda de locais para escritórios, diminuição de custos das áreas, melhor administração, maior flexibilidade organizacional, melhores tempos de resposta, motivação dos funcionários, meio-ambiente mais limpo, redução do consumo de energia e menos dependência de

⁴⁷ JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003, p. 41.

⁴⁸ Ibidem, p. 42.

combustíveis fósseis, maior participação dos teletrabalhadores em atividades comunitárias."⁴⁹

Apesar da gama de vantagens oferecidas pelo teletrabalho, não é possível ignorar as desvantagens que o teletrabalho traz consigo. Há divergência quanto a estas, uma vez que a maioria delas pode ser reparada e até eliminada da relação.

Belmonte apresenta uma série de problemas e desvantagens trazidos pelo teletrabalho, quais sejam:

- "Fragmentação: dispersão dos trabalhadores, destruição da noção de coletividade e de divisão de tarefas.
- Falta de visão de conjunto da empresa e de seus objetivos. Pouco ou nenhum contato com colegas e hierarquia.
- Isolamento social e mistura das vidas privada e profissional.
- Controle invisível da mensuração da produtividade.
- Risco de informalidade e exploração do trabalho – tratamento diferenciado de salários e direitos de subcontratação ilícita.
- Dificuldade de prevenção e eliminação dos riscos de doenças ligadas ao videoterminal."⁵⁰

As desvantagens apresentadas pelos doutrinadores, apesar de mostrarem o lado negativo do teletrabalho, são reversíveis e possuem soluções próprias. Por exemplo, a questão do isolamento social apontada por Belmonte é facilmente resolvida com a reunião esporádica entre os empregados da empresa, seja em telecentros ou na própria sede da empresa. Portanto, são problemas pontuais que podem ser solucionados entre empregado e empregador.

Contudo, Lima Filho apresenta uma desvantagem trazida pelo teletrabalho que exige extremo cuidado por parte dos empregados e empregadores, qual seja, o "teletrabalho transfronteiriço"⁵¹. O grande problema levantado pelo autor, consiste no fato de que "nessa hipótese pode surgir a questão de se saber qual a lei

⁴⁹ NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: Um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997, p. 30.

⁵⁰ BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 127, p. 13- 27, jul/set. 2007.

⁵¹ Modalidade compreendida dentro do teletrabalho, na qual o empregado e o empregador vivem em países diferentes. O empregador que possui empresa em um determinado país busca mão de obra qualificada por um preço abaixo do que é oferecido aos seus nacionais.

aplicável a essa relação, surgindo assim um conflito de normas no espaço”⁵². Configurada essa situação, o teletrabalhador pode sofrer abusos por parte do empregador, que contrata mão de obra qualificada de um país pouco desenvolvido, por um preço abaixo da mão de obra de seu país sede. Nesse contexto, Lima Filho dispõe que: “Essa desigualdade deve ser corrigida através da interpretação de normas que possam na sua aplicação prática dar maior proteção àquele que é parte débil dessa relação: o trabalhador”⁵³.

Apresentadas as vantagens e desvantagens dessa modalidade laboral, não restam dúvidas de que o teletrabalho modernizou as relações trabalhistas e flexibilizou condições laborais que antes eram extremamente rígidas, por exemplo, o local de trabalho. Entretanto, para que haja um contrato de trabalho legítimo, realizado sob essa modalidade, se faz necessária a avaliação das situações de vantagens e desvantagens aqui descritas, a fim de que nenhuma das partes envolvidas incida em situação prejudicial, em especial o trabalhador.

2.5 Normatização do teletrabalho

Ao analisar o teletrabalho no cenário mundial verifica-se que existem diferentes legislações em cada um dos Estados que já regulamentaram essa modalidade e Estados que sequer tratam do teletrabalho em sua legislação nacional.

A questão merece importância pelo fato de que, com a globalização, os Estados estão em constante conexão e sempre influenciando uns aos outros. Quanto ao teletrabalho, nos Estados em que a legislação é amplamente regulamentada o número de trabalhadores que aderem a modalidade está em constante crescimento. Nos Estados Unidos, por exemplo, onde o teletrabalho é plenamente regulamentado, em 2011 já somavam 26,2 milhões de trabalhadores sob o regime do teletrabalho⁵⁴.

⁵² LIMA FILHO, Francisco das Chagas. O reconhecimento legal da relação de emprego do teletrabalhador. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 76, n. 01, p. 34-38, jan. 2012.

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ [site] EXAME. Carreira. **Mais de 26 milhões de americanos já aderiram ao teletrabalho**. 20 de setembro de 2011. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/mais-de-26-milhoes-de-americanos-ja-aderiram-ao-teletrabalho>>. Acesso em: 7 nov. 2014.

2.5.1 Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A OIT ainda não tratou especificamente sobre o tema do teletrabalho, razão pela qual utiliza-se, por analogia, das regras definidas para o trabalho em domicílio na Convenção nº 177/1996 e na Recomendação nº 184, de 20 de junho de 1996.

O artigo 1º da Convenção 177/1996⁵⁵ define o trabalho em domicílio, como o trabalho que uma pessoa, designada como trabalhador em domicílio realiza, em sua residência ou em outros locais, desde que sejam fora do espaço físico da empresa, em troca de remuneração e com a finalidade de produzir o que lhe foi designado ou prestar serviço conforme as determinações do empregador, independente de quem proporcione os equipamentos, materiais ou outros elementos utilizados para tanto.

A Convenção nº 177 foi adotada em 20 de junho de 1996 e entrou em vigor em 22 de abril de 2000. Dentre as diretrizes dispostas, traz ainda a definição de empregador, que deve ser uma pessoa física ou jurídica, que diretamente ou por meio de terceiro, forneça o trabalho em domicílio por sua própria conta. Não obstante, também determina que os Estados devem assegurar o tratamento equânime entre trabalhadores em domicílio e os demais trabalhadores, por meio de legislação própria.

A Recomendação 184/1996⁵⁶, por sua vez, acompanha a Convenção 177 no sentido de determinar a necessidade de autoridades competentes para regulamentar e fiscalizar o trabalho em domicílio, bem como as obrigações concernentes ao empregador.

Assim, a regulamentação do trabalho em domicílio tratada pela OIT e aplicada analogicamente ao gênero teletrabalho, enquadra-se na subespécie do teletrabalho realizado em domicílio, naquilo que for compatível.

⁵⁵[*site*] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 177, de 20 de junho de 1996**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO>. Acesso em: 7 nov. 2014.

⁵⁶[*site*] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação 184/1996**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO>. Acesso em: 7 nov. 2014

Por oportuno, cabe apontar que, muito embora a OIT tenha estabelecido diretrizes para o trabalho em domicílio, a adesão da Convenção 177/1996 não foi unânime e dentre os países que não ratificaram está o Brasil, conforme quadro exemplificativo abaixo:

PAÍS	RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 177	DATA DA RATIFICAÇÃO
Argentina	Sim	31/06/2006
Bélgica	Sim	02/10/2012
Brasil	Não	-
Canadá	Não	-
Estados Unidos	Não	-
Espanha	Não	-
Finlândia	Sim	17/06/1998
Irlanda	Não	22/04/1999
Itália	Não	-
Portugal	Não	-

Fonte: *site* da OIT⁵⁷

2.5.2 Brasil

A legislação brasileira não dispõe de regulamentação específica sobre o teletrabalho, ou seja, os trabalhadores brasileiros que laboram sob esse regime podem encontrar obscuridades e lacunas quanto aos seus direitos, devendo para tanto utilizar as demais relações trabalhistas por analogia, a fim de manter o tratamento isonômico entre trabalhadores em geral.

Atualmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) conta com um pequeno dispositivo que trata sobre o trabalho realizado a distância, qual seja:

"Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e

⁵⁷ [site] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Ratificación del C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em: 24 mar. 2015.

supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)"⁵⁸

O referido artigo foi alterado em 2011 por meio da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que também incluiu o parágrafo único, para fins de equiparar a supervisão realizada por meios eletrônicos à supervisão pessoal e manter a existência da subordinação jurídica.

Segundo Garcia:

"A recente Lei 12.551/2011, apesar de reconhecer o trabalho a distância, sob o enfoque do teletrabalho, não imprimiu alterações de destaque em nosso sistema jurídico, pois esta figura, típica dos tempos atuais, já era amplamente reconhecida pela doutrina e pela jurisprudência."⁵⁹

Nesse sentido pode-se afirmar que, apesar de a legislação brasileira se preocupar com a manutenção do vínculo empregatício nos trabalhos realizados a distância, as particularidades concernentes a essa modalidade laboral não foram devidamente regulamentadas pelas autoridades competentes.

Sob outro ponto de vista, Peduzzi entende que

"a nova redação, solapando qualquer dúvida sobre a condição jurídica do teletrabalhador, estendeu a ele a mesma proteção garantida aos demais trabalhadores. Essa opção legislativa não significa um retrocesso conservador a uma posição que não enxerga qualquer diferença entre o teletrabalhador e as demais categorias, mas a reafirmação do princípio protetivo, mesmo sob as novas circunstâncias."⁶⁰

O argumento utilizado por Peduzzi favorece os teletrabalhadores que, sob esse entendimento, não devem sentir-se desprotegidos pela legislação brasileira. Porém, vale ressaltar que o tratamento isonômico que a legislação trabalhista conferiu até o presente momento pode sofrer alterações, em virtude de projetos de lei que tramitam no Poder Legislativo para regulamentação específica do teletrabalho.

⁵⁸ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 24 mar. 2015.

⁵⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho a distância e teletrabalho: Considerações sobre a Lei 12.551/2011. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 38, n.145, p. 119- 126, jan/mar. 2012.

⁶⁰ PEDDUZI, Maria Cristina Irigoyen. Novas tecnologias e as repercussões no art. 6º da CLT. In: ÁVILA, Any et al. (Org.). **Mundo do Trabalho**: Atualidades, desafios e perspectivas. São Paulo: LTr, p.118-123, 2014.

Atualmente tramitam no Congresso Nacional três importantes projetos de leis que abordam a questão do trabalho a distância e o teletrabalho. O Projeto de Lei nº 4505/2008⁶¹ visa regulamentar o trabalho a distância e disciplinar as relações de teletrabalho, de modo que define como teletrabalho

"todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnologias informáticas e de telecomunicações."⁶²

O referido projeto de lei aborda três questões interessantes, quais sejam: a distinção entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio (trabalho autônomo); a cota mínima de tempo para que o contrato seja na modalidade de teletrabalho e o local onde o trabalho será desempenhado.

No tocante à atividade do Estado, além da atividade legiferante, o Projeto de Lei prevê também uma série de medidas para o fomento da atividade, tais como: "criação de postos de teletrabalho, aumento de capacitação profissional dos trabalhadores por meio de mecanismos tecnológicos e a promoção de novas formas de organização do trabalho tanto na esfera pública como na privada"⁶³.

Um segundo projeto de lei em trâmite no Congresso Nacional é o de nº 4793/2012⁶⁴, cuja proposta é acrescentar à CLT um artigo para tratar exclusivamente sobre a "remuneração do trabalho exercido a distância ou no domicílio do empregado"⁶⁵, que deverá ser estabelecida mediante contrato individual de trabalho, acordo ou convenção coletiva de trabalho.

⁶¹ Atualmente o Projeto de Lei encontra-se na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, aguardando deliberação de recurso.

⁶² BRASIL. CÂMARA FEDERAL. **Projeto de Lei nº 4505, de 2008**. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=821D4A9CB8714EF52EB9A280D6B2FD34.proposicoesWeb1?codteor=626255&filename=PL+4505/2008>. Acesso em: 24 mar. 2015

⁶³ Ibidem.

⁶⁴ Atualmente o Projeto de Lei encontra-se na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara Federal, aguardando parecer do relator.

⁶⁵ BRASIL. Câmara Federal. **Projeto de Lei nº 4793, de 2012**. Acrescenta art. 457-B à Consolidação das Leis do Trabalho-CLT dispoendo sobre a remuneração do trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1046401&filename=PL+4793/2012>. Acesso em: 24 mar. 2015.

O terceiro projeto de lei que tem como objeto a normatização do trabalho a distância, sob a espécie de teletrabalho, é o Projeto de Lei do Senado nº 326/2013⁶⁶. Essa proposta, dentre as outras apontadas, se mostra a mais abrangente acerca da matéria, uma vez que pretende incluir na CLT um capítulo exclusivo com cinco artigos que regulamentam as modalidades de trabalho a distância, dentre elas o teletrabalho, cota mínima de tempo para ficar caracterizado trabalho a distância e os demais direitos trabalhistas contidos na CLT. Destaca-se ainda que o Projeto de Lei do Senado nº 326/2013 deixa bem clara a diferença entre o trabalho em domicílio autônomo e o teletrabalho subordinado.

O Brasil hoje não deixa o teletrabalhador desprotegido ou sem garantia de seus direitos enquanto trabalhador, ainda que não haja uma regulamentação específica para essa modalidade. Porém, é pertinente ressaltar que o país avança na direção das tendências mundiais da sociedade informatizada e o Estado vem atuando no sentido de acompanhar essas tendências por meio da atividade legislativa e também por meio de inovadoras decisões judiciais.

2.5.3 Portugal

A legislação portuguesa se mostra bem avançada acerca da normatização do teletrabalho. O Código do Trabalho⁶⁷ rege as relações de teletrabalho, desde a sua definição até os limites em que pode ocorrer, nos artigos 165 a 171.

Para a legislação trabalhista portuguesa o teletrabalho consiste na prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora do local da empresa e por meio da utilização de meios eletrônicos.

Define ainda as condições da celebração do pacto laboral sob essa modalidade, bem como a quem cabe o ônus da aparelhagem a ser utilizada pelo empregado, as formas de participação do empregado nas reuniões, assegura ainda

⁶⁶ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 326 de 2013**. Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido a distância. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=134167&tp=1>>. Acesso em: 24 mar. 2015.

⁶⁷ PORTUGAL. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. **Código do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CodigoTrabalho2009.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2015.

o direito à privacidade do teletrabalhador por parte do empregador, que deve respeitar o intervalo de repouso do empregado, e, por fim, determina que os teletrabalhadores são equiparados aos demais trabalhadores no que diz respeito à promoção profissional, manutenção da saúde e segurança laboral.

Apresentada a legislação lusitana, fica evidente a disparidade frente à regulamentação brasileira existente. Todavia, pode-se constatar a importância dessa regulamentação portuguesa a fim de sempre oferecer aos trabalhadores a norma que lhes é mais benéfica.

2.5.4 Espanha

Segundo Estrada:

O teletrabalho no Brasil como na Venezuela e na Espanha tem vários pontos em comum como é o caso das formas de contrato em tácita e expressa, a proteção ao trabalhador por ser a parte hipossuficiente da relação de trabalho, os conceitos tanto de empregado e empregador têm a mesma ideia, só na eleição da vara competente muda em relação ao país europeu, pois considera a possibilidade de escolha sempre e quando não estiver estipulado no contrato de trabalho.⁶⁸

Na Espanha os trabalhadores são protegidos pelo *Estatuto de los trabajadores*. O artigo 13 desse ordenamento trata sobre o trabalho a distância de forma generalizada e sem utilizar a denominação teletrabalho. Contudo ao analisar os dispositivos é possível verificar a existência de compatibilidade com a modalidade do teletrabalho.

Dentro desse contexto, o *Estatuto de los trabajadores* no artigo 13 define como trabalho a distância “aquele onde a prestação da atividade laboral é realizada preponderantemente no domicílio do trabalhador ou em outro lugar por ele escolhido, fora do espaço físico da empresa.”⁶⁹

O *Estatuto de los trabajadores* dispõe que os trabalhadores a distância possuem direitos iguais aos demais trabalhadores, garante ainda a remuneração

⁶⁸ ESTRADA, Manuel Martín Pino. Panorama juslaboral do teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 32, n. 123, p. 97- 119, jul/set. 2006.

⁶⁹ ESPANHA. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. **Estatuto de los trabajadores**. Disponível em: <http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/normativa_y_Documentacion/Normativa/Normativa/pdfs/Estatuto_de_los_Trabajadores.1.pdf>. Acesso em: 7 nov. 2014.

mínima a estes trabalhadores, no sentido de que o trabalhador a distância não pode perceber remuneração inferior aos demais trabalhadores de mesma categoria, também assegura que constitui ônus do empregador oferecer meios para que este trabalhador consiga a promoção profissional dentro de sua carreira e, por fim, o Estatuto garante aos trabalhadores a distância a proteção à saúde e a segurança laboral, como é garantido aos demais trabalhadores.

Ressalte-se que as disposições contidas no ordenamento espanhol sobre o trabalho a distância são datadas de 2012, ou seja, extremamente recentes, o que indica a vontade e necessidade do Estado em promover a organização e segurança das novas relações trabalhistas, acompanhando a tendência mundial.

O cenário mundial como um todo caminha para a regulamentação específica do teletrabalho, ou trabalho a distância, uma vez que a tendência da sociedade globalizada e informatizada é se aproveitar dos recursos tecnológicos para facilitar a rotina laboral e contribuir para a qualidade de vida dos trabalhadores. Assim, é necessário a constante atividade dos Estados no que concerne a estudos, projetos de leis e todas as demais formas de assegurar o melhor desenvolvimento das novas relações trabalhistas que surgem.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO E O TELETRABALHO

A extrema necessidade de se manter ativo no mercado de trabalho, por vezes, faz com que o trabalhador renuncie a sua vida pessoal, ao livre exercício de sua cidadania e contribui até mesmo para o surgimento de problemas de saúde física ou mental. Por esse fato é que se torna necessária a atuação do Estado e das partes envolvidas nas relações de trabalho, para que a vida pessoal dos trabalhadores seja preservada e nunca prejudicada.

O teletrabalho é modalidade flexível de contrato trabalhista, que tem como objetivo oferecer maior conforto àquele que o desempenha, mas essa modalidade também pode trazer riscos à dignidade do trabalhador, quando estabelecida com base em regulamentações omissas e relações turvas entre empregado e empregador. Haja vista que a relação laboral ora estabelecida caminha em uma linha tênue entre o conforto do empregado de exercer suas funções fora do espaço físico da empresa e a eventual confusão com sua vida pessoal.

A predominância dos meios tecnológicos nas relações profissionais diante do infrene avanço tecnológico e processo de globalização é nítido e certo, razão pela qual o mundo jurídico-laboral vem atuando com vigor no sentido de ampliar a interpretação sobre o ordenamento jurídico já existente e assim assegurar aos trabalhadores e empregadores a contínua efetividade dos direitos sociais que lhes são assegurados.

Dentro dessa conjuntura surge o direito à desconexão como instituto que busca assegurar ao trabalhador o exercício de seu direito de descanso, de lazer e de total desligamento da atividade laboral. Nas palavras de Resedá, "é o direito do assalariado de não permanecer 'lincado' com o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos destinados ao seu descanso"⁷⁰.

À primeira impressão o direito à desconexão pode parecer óbvio, uma vez que é evidente o direito dos trabalhadores de se desconectarem de suas atividades laborais, da empresa e de seu empregador para aproveitar seu intervalo

⁷⁰ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: Uma realidade no teletrabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n. 07, p. 820- 829, jul. 2007.

interjornada⁷¹, dentre outros direitos, em seu seio familiar. Contudo, no cenário atual, a tecnologia está enraizada na vida das pessoas, sejam elas trabalhadores ou não, por questões profissionais ou pessoais. Nas palavras de Oliveira:

"Afigura-se o direito à desconexão como reflexo das alterações que têm sido ocasionadas no mundo do trabalho pelas novas tecnologias, que propiciam a disponibilidade incessante do empregado perante seu tomador de serviços, a distância do toque de uma tecla, com invasão do respectivo espaço no âmbito pessoal, e não raro com inconvenientes e prejuízos para a esfera da vida privada do trabalhador."⁷²

A presença da tecnologia e a facilidade de acesso a esta na vida cotidiana da sociedade trazem benefícios incontestáveis, como a facilidade de comunicação, a troca de informações, entre outros. Entretanto, no tocante às relações trabalhistas a presença da tecnologia ocupa papéis antagônicos, quais sejam: de um lado facilitam a atividade laboral, desobrigam os trabalhadores e empregadores a ocuparem exclusivamente o espaço físico da empresa para exercerem suas atividades e proporcionam maior comodidade para as partes; de outro lado, causam confusão entre vida profissional e pessoal e até mesmo levam o trabalhador a um nível de escravidão digital.

Especialmente na modalidade do teletrabalho nota-se grande preocupação acerca do direito do teletrabalhador à desconexão, haja vista que a atividade laboral desenvolvida em seu próprio lar, naturalmente, pode gerar confusão entre vida pessoal e profissional, apesar de proporcionar maior conforto e flexibilidade na jornada de trabalho. Além disso, a tecnologia permite que a qualquer momento o empregado esteja conectado à empresa ou ao seu empregador, de modo que uma simples mensagem de *WhatsApp*, pode configurar violação do direito à desconexão.

Na afirmativa de Souto Maior: "Este tipo de trabalho, agride, sensivelmente, o direito ao não-trabalho, eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de

⁷¹ A CLT estabelece que o intervalo interjornada dos trabalhadores deve respeitar o lapso temporal mínimo de 11 horas.

⁷² OLIVEIRA. Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180- 1188, out./2010.

trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar”⁷³.

Desde o advento do processo de globalização no século XXI, o direito à desconexão, apesar de ser um instituto pouco explorado e sem previsão expressa no ordenamento jurídico, possui grande importância para o mundo jurídico laboral, uma vez que este direito, na declaração de Resedá, “apresenta-se como uma forma de garantia do cumprimento do preceito constitucional a partir dos novos paradigmas trazidos pela tecnologia”⁷⁴, preceito constitucional este contido no artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

3.1 Direitos fundamentais e o direito à desconexão

Os direitos fundamentais consignados no ordenamento jurídico pátrio são frutos de um longo processo histórico de lutas e revoluções, especialmente aqueles voltados à proteção do trabalhador.

A conquista dos direitos trabalhistas, enquadrados na geração de direitos sociais, adveio de um processo histórico de lutas e revoluções contra a exploração da mão de obra e a falta de legislação que regulasse as relações trabalhistas. Romita define com clareza o conceito de direitos fundamentais:

"Pode-se definir direitos fundamentais como os que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça. Este é o núcleo essencial da noção de direitos fundamentais, aquilo que identifica a fundamentalidade dos direitos.”⁷⁵

Os direitos fundamentais dos trabalhadores consignados expressamente no artigo 7º da Lei Maior⁷⁶ têm como eminente objetivo garantir e resguardar, dentre

⁷³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 20, n. 238, p. 07-23, out./2003, p.16.

⁷⁴ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: Uma realidade no teletrabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 71, n. 07, p. 820- 829, jul./2007.

⁷⁵ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 36.

⁷⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário,

outros direitos, a segurança, a higiene e a saúde física e mental do trabalhador. Certo é o ensinamento de Romita ao dispor que:

"O dever que tem o empregador de dispensar tratamento digno ao empregado está na raiz da obrigação de respeitar os direitos fundamentais do obreiro. Esta obrigação tem por conteúdo o respeito

higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

aos direitos inerentes à dignidade da pessoa, que se relacionam com os direitos fundamentais, considerados de maneira genérica."⁷⁷

Além dos direitos fundamentais exclusivos das relações trabalhistas, é pertinente esclarecer que aos trabalhadores também se aplicam os demais direitos fundamentais contidos na Constituição Federal, como por exemplo, a dignidade da pessoa humana. Para isso, a lição de Oliveira esclarece que

"há direitos fundamentais que incidem nas relações de trabalho, que não são tipicamente trabalhistas. Dirigem-se a qualquer cidadão e, portanto, também ao trabalhador, que não se despede da sua condição de pessoa plena ao integrar o contrato de trabalho, motivo pelo qual, além dos direitos propriamente trabalhistas ou específicos (aqueles que só podem ser exercidos por ele enquanto tal, arts. 7º a 11 da CF, são lhe direcionados direitos outros, ditos trabalhistas não específicos)."⁷⁸

Destarte, imperioso assentar que qualquer trabalhador, independente da função exercida, carrega consigo uma série de direitos fundamentais e indisponíveis que visam proporcionar a melhor condição de trabalho possível, os quais deverão sempre ser observados por parte do empregador.

Dentro dos direitos fundamentais e sob o contexto da modernização das relações trabalhistas é que se encontra o direito à desconexão, que, embora não expresso no ordenamento jurídico, dele depende o exercício de outros direitos pertinentes ao trabalhador.

3.1.1 Dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana é reputada pela doutrina como preceito supremo e originador dos demais direitos fundamentais e, nesse sentido, Silva ensina que: "A dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida"⁷⁹, logo é possível concluir que o direito à desconexão também se origina a partir desse preceito supremo.

⁷⁷ ROMITA, Aryon Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 191.

⁷⁸ OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**: São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out/2010.

⁷⁹ SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 105.

A ligação entre a dignidade da pessoa humana e o direito à desconexão se funda no fato de que o segundo é uma forma de desconcentração do primeiro. Assim como os demais direitos individuais, o direito à desconexão também é uma forma de se garantir a manutenção e aplicação desse preceito tão fundamental, especialmente no tocante aos trabalhadores.

A relação laboral, naturalmente hierarquizada, na qual o poder se concentra nas mãos do empregador/tomador de serviços, pode, por vezes, extrapolar o real poder que lhe é cabível e causar grave violação à dignidade do obreiro. Na era da tecnologia onde todos estão continuamente conectados, o direito à desconexão reforça seu objetivo dentro do preceito da dignidade da pessoa humana, uma vez que o exercício deste garante a condição de vida digna do trabalhador sem que ele tenha de se submeter a condições pífias.

A necessidade do trabalhador de se desconectar de seu trabalho é essencial para a manutenção de sua dignidade. Romita assenta que

"a experiência demonstra (infelizmente, com elevada frequência) que ela é desrespeitada e violada, daí a necessidade de reação por parte do direito, que se propõe adotar medidas aptas a impedir a prática dos atos de violação ou, pelo menos, neutralizar ou minimizar seus efeitos."⁸⁰

O direito à desconexão claramente garante ao obreiro a manutenção de sua dignidade, assim como os direitos fundamentais constantes da Carta Maior, contudo para essa devida manutenção é sempre necessário que o empregador observe o conjunto de bens jurídicos pertencentes ao trabalhador acima de qualquer necessidade material que possua.

3.1.2 *Direito ao lazer*

O direito ao lazer está consignado no artigo 6º da Constituição Federal de 1988⁸¹, que dispõe:

"Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a

⁸⁰ ROMITA, Aryon Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 253.

⁸¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 mar. 2015.

proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010)."

Na condição de direito social, inserto no título de direitos e garantias fundamentais, o direito ao lazer que se encontra positivado deve ser respeitado por todos, tanto na relação do Estado com os cidadãos, como na relação entre particulares. Assim sendo, o direito ao lazer deve ser respeitado também nas relações trabalhistas.

Com maestria, Nascimento explica que

"o lazer atende à necessidade de libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea e é uma resposta à violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade do ser humano de encontrar-se consigo mesmo e com o próximo."⁸²

Nesse sentido, importante explicar que o direito ao lazer atua, especialmente na vida dos trabalhadores, como instrumento garantidor da dignidade da pessoa humana, uma vez que o exercício desse direito é o que permite que o trabalhador tenha tempo disponível para exercer sua cidadania e possa desfrutar de momentos de entretenimento; fato indispensável à qualidade de vida de todos. Conforme a perspectiva de Lunardi: "O tempo livre, o tempo do não trabalho, é o pressuposto para que o indivíduo possa realizar o direito à educação, o direito ao convívio familiar, por exemplo".⁸³

Contudo, a presença incansável da tecnologia nas relações trabalhistas tem dificultado a concretização desse direito de modo que o direito à desconexão surge, mais uma vez, como direito não positivado, garantidor do pleno exercício dessa prerrogativa. Uma vez que o trabalhador goze dessa desconexão; do pleno desligamento da atividade laboral, ele estará apto a desfrutar dos demais direitos que lhe pertencem. O elo existente entre o direito à desconexão e o direito ao lazer é de fácil constatação, uma vez que sem o exercício do primeiro não haverá o gozo do segundo.

O simples fato de usufruir da desconexão do trabalho já garante ao

⁸² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 767.

⁸³ LUNARDI, Alexandre. **Função social do direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 31.

trabalhador o direito ao lazer, à preservação de sua dignidade humana e à proteção da saúde. Para tanto é preciso que o direito ao lazer, enquanto preceito constitucional, seja assegurado a todos os trabalhadores; é extremamente necessário que o sistema econômico atual, no qual todos estão ininterruptamente conectados, respeite os direitos fundamentais dos trabalhadores.

3.1.3 Proteção a saúde, higiene e segurança

O artigo 7º, XXII, da CF/1988 assegura como direito fundamental dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Primeiramente, vale ressaltar que a Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde como "estado de bem estar físico, mental e social e, não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade"⁸⁴. Diante desse conceito proposto, é crível concluir que o direito fundamental de que trata o artigo 7º busca proteger o trabalhador não só de possíveis mazelas decorrentes da atividade laboral diária, mas, principalmente, assegurar ao trabalhador um arcabouço que preze, primeiramente, pela manutenção do bem-estar físico, mental e social.

Nesse sentido, portanto, é de extrema necessidade que tanto o Estado, por meio de regulamentações, como os empregadores busquem mecanismos de assegurar aos trabalhadores a prerrogativa que lhes é fundamental, tanto para a vida pessoal como para a vida profissional, haja vista que:

"Não se pode separar força de trabalho da pessoa do trabalhador, tanto que um dos pressupostos para a caracterização da relação de emprego é exatamente a personalidade. Logo, aquele que contrata o trabalho tem o dever de preservar a integridade do trabalhador no mais amplo sentido, ou seja, o seu completo bem-estar físico, mental e social."⁸⁵

No tocante ao vínculo entre a proteção da saúde e o direito à desconexão, é bastante claro o fato de que o exercício da desconexão é forma eficaz de garantir que os trabalhadores se desvinculem completamente de sua

⁸⁴ [site] Universidade de São Paulo. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. **Constituição da Organização Mundial da Saúde** (OMS/WHO). 1946. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organizacao-Mundial-da-Saude/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em: 18 mar. 2015.

⁸⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2002, p. 157.

atividade laboral, a fim de conservar seu bem-estar físico, mental e social. Conforme essa concepção, Oliveira entende que:

"Oblitera, ou mesmo prejudica, o revigoreamento físico e mental a manutenção de constantes contatos por parte do tomador de serviços, no exercício de poder diretivo, nos períodos de descanso do trabalhador. Além disso, ainda que os contatos não cheguem a se efetivar concretamente, também produz efeitos deletérios similares a exigibilidade de que o trabalhador esteja ininterruptamente para tanto disponível, passível de ser localizado e acionado por meio das modernas tecnologias existentes, nos períodos que deveriam ser destinados ao seu repouso e recuperação da jornada."⁸⁶

Especialmente no que concerne à modalidade do teletrabalho e à fácil acessibilidade aos meios de comunicação, dos quais a conexão é praticamente ininterrupta, é fácil ocorrer a violação de direitos fundamentais pertencentes ao trabalhador; direitos estes que são indispensáveis à dignidade da pessoa humana, ao convívio social e ao desfrute de realizações pessoais que o retorno financeiro do trabalho proporciona.

O direito à desconexão, especialmente no teletrabalho, se mostra primordial tanto para a manutenção da qualidade de vida dos trabalhadores, como também, para o devido cumprimento dos preceitos constitucionais a eles assegurados.

3.2 Importância do exercício do direito à desconexão

A presença constante da tecnologia e dos meios de comunicação nas relações trabalhistas trouxeram inúmeros benefícios para o desempenho das atividades laborais, dentre eles, a redução de tempo na realização de tarefas e a facilidade de comunicação entre empregado e empregador.

Contudo, é fato que o uso dos meios de comunicação tecnológicos atuais criam dentro das relações trabalhistas uma linha tênue entre a facilidade de desempenhar as atividades laborais e a "disponibilidade excessiva do empregado"⁸⁷, o que contribui para a violação de direitos fundamentais pertencentes aos trabalhadores, como os direitos acima tratados.

⁸⁶ OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**: São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out/2010.

⁸⁷ RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: Uma realidade no teletrabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.71, n. 07, p. 820-829, jul. 2007.

O direito à desconexão atua, ainda que de modo não-positivado, no sentido de garantir que os trabalhadores se desvinculem concretamente de sua atividade laboral, seja ela realizada na sede da empresa ou por meio do teletrabalho, mas esse instituto ainda encontra barreiras nos campos jurídico e social uma vez que "imperava, culturalmente, a ideia do trabalho como fator dignificante da pessoa humana e como elemento de socialização do indivíduo, tornando-se um grande desafio falar em direito ao não-trabalho"⁸⁸.

Pretende-se aplicar nas relações trabalhistas, por meio do direito à desconexão ou "direito ao não-trabalho", a manutenção e preservação dos direitos que são fundamentais aos trabalhadores, e, além disso, evitar que o acesso demasiado à tecnologia, com a qual os trabalhadores têm desempenhado suas atividades laborais diárias, seja responsável por criar uma "escravização digital", de modo prejudicial à vida privada e íntima dos trabalhadores.

A importância de exercer o direito à desconexão, especialmente no contexto atual, vai além da proteção dos direitos constitucionais assegurados aos trabalhadores e atinge o âmago da sociedade informatizada, de modo que este direito de se desconectar do ambiente de trabalho é uma forma eficiente de resguardar a natureza humana dos indivíduos trabalhadores, afastando-os da dedicação descomedida da atividade laboral e da figura do "homem cibernético"⁸⁹ e aproximando-os da vida em sociedade "como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar"⁹⁰.

3.3 Mecanismos de garantia do direito à desconexão

Sob uma ótica superficial poder-se-ia dizer que o melhor mecanismo para garantir o direito do trabalhador à desconexão é quando este deixa a empresa ao término de sua jornada de trabalho e se dirige para o seu lar ou para seus compromissos pessoais. Contudo, no contexto atual não é possível concluir que o

⁸⁸ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, v. 20, n. 238, p. 07-23, out. 2003.

⁸⁹ Ibidem.

⁹⁰ Ibidem.

fato de o empregado deixar o local no qual realiza sua atividade laboral significa que ele estará desconectado do trabalho.

Especialmente na modalidade do teletrabalho a dificuldade de assegurar o direito à desconexão também possui barreiras. Nessa modalidade parte-se do pressuposto que o empregado exerça toda e qualquer atividade laboral pelos meios telemáticos e, portanto, a fiscalização sobre esse trabalhador não ocorre de forma personalíssima, como nos contratos de trabalho convencionais.

Nas primeiras manifestações da modalidade do teletrabalho, quando os meios telemáticos não eram tão desenvolvidos como hoje, não havia a troca de informações imediata entre o teletrabalhador e seu empregador, logo, a forma de fiscalizar a atividade laboral era principalmente baseada na confiança entre as partes, como propõe Nilles:

"A virtude central de uma telegerência de qualidade é a confiança. Se você confiar que os funcionários farão o serviço, esteja ou não por perto, e se eles confiarem que você irá proporcionar direção e orientação de forma competente, recompensá-los pelo bom trabalho e penalizá-los pelo trabalho malfeito, então boa parte do trabalho está sob controle."⁹¹

Assim, como não havia meios precisos de fiscalização sobre o teletrabalhador, outras formas foram adotadas, como por exemplo, a supervisão do trabalho por meio da medição de resultados, que acredita-se servir como estímulo à produção e, tão logo, uma forma de constatar que o teletrabalhador estaria realmente desempenhando sua atividade laboral.

O teletrabalho tem como alicerce a ideia de trabalho flexível, haja vista que o empregado passa a ter autonomia para montar seu próprio horário de trabalho da forma como melhor lhe convier e de acordo com as demandas que seu labor lhe exigir, e essa é a grande disparidade entre essa modalidade e o contrato de trabalho convencional, todavia, cabe destacar o seguinte ensinamento:

"Fundamentalmente a gestão de trabalhadores flexíveis não precisa ser diferente da gestão de trabalhadores convencionais. Boa comunicação, definições cuidadosas das expectativas da administração sobre o que deve ser feito e para quando e relações

⁹¹ NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: Um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997, p. 98.

com os empregados baseadas em respeito mútuo são pedras fundamentais de uma boa administração em qualquer ambiente.”⁹²

A relação baseada na confiança e na boa comunicação entre empregador e teletrabalhador representa um avanço nas relações trabalhistas pois supera a ideia rude do chefe que patrulha incessantemente sua equipe. Por outro lado, a fim de garantir que o teletrabalhador goze plenamente dos direitos que lhe são pertencentes, e também, para não haver qualquer abuso de poder diretivo por parte do empregador, é necessário que haja um instrumento de regulamentação preciso entre o empregado e o teletrabalhador e não somente a relação de confiança proposta por Nilles.

Sobre o instrumento preciso de regulamentação para os teletrabalhadores, cabe destacar que “um princípio a manter na organização virtual⁹³ é o teletrabalhador possuir os mesmos direitos e deveres que os outros profissionais que trabalham no escritório da empresa”⁹⁴.

O que se pretende aqui é demonstrar como os teletrabalhadores, mesmo que inseridos em um contrato específico de trabalho, estão habilitados a se desconectarem da atividade laboral, assim como os demais trabalhadores. Também é importante a forma como essa desconexão deve ocorrer já que se trata de um contrato diferenciado de trabalho, mas que não deixa de carregar consigo uma série de direitos a serem respeitados.

Atualmente com uma gama de meios de comunicação e *softwares*, verifica-se que houve uma grande evolução quanto às formas de fiscalizar os teletrabalhadores. Há no mercado tecnológico diversas ferramentas capazes de realizar a fiscalização dos teletrabalhadores de modo tão preciso quanto a fiscalização personalíssima.

A alta tecnologia acoplada aos meios telemáticos, como *notebooks*, *smartphones* e *tablets*, que são os meios mais utilizados na atualidade,

⁹² KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: Novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996, p. 128.

⁹³ Organização virtual, segundo Alberto Trope, é o conceito que surge da desnecessidade de os funcionários permanecerem no espaço físico para desempenharem suas funções, uma vez que essas podem ser realizadas de qualquer lugar em virtude da tecnologia.

⁹⁴ TROPE, Alberto. **Organização virtual**: impactos de teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999, p. 42.

acompanham o teletrabalhador em qualquer lugar que esteja, de modo que o contato com seu empregador acontece em tempo real. A exemplo disso:

"As aplicações em *cloudcomputing*, permitem os acessos aos *e-mails* corporativos e bases de dados da empresa, em tempo real e total. O *logmein* é um controle remoto do computador acessado através de *celular e tablet*. Com o *iCloud*, todo o conteúdo do computador pode ser colocado em banco de dados virtual e pode ser acessado de qualquer lugar, de qualquer computador ou telefone celular."⁹⁵

Destarte, infere-se dos exemplos apresentados que, no contexto atual do teletrabalho, a fiscalização ocorre de maneira estruturada, pois há meios para que assim seja feito. Logo, todo o controle ao qual o trabalhador convencional é submetido passa a ocorrer de maneira efetiva para os teletrabalhadores, tais como: controle de jornada, detalhamento da atividade laboral, intervalos realizados, enfim, toda a rotina laboral do teletrabalhador pode ser registrada pelos meios telemáticos atuais.

Isto posto, chega-se ao núcleo da discussão sobre os mecanismos para assegurar ao teletrabalhador o direito à desconexão. É patente o fato de que a sociedade atual vive conectada por meio dos avançados meios de comunicação e que as relações trabalhistas também têm acompanhado essa conjuntura. Contudo, uma vez que esses meios de comunicação passaram a oferecer estrutura suficiente para o total acompanhamento da rotina dos teletrabalhadores, independente do local onde está sendo desempenhada a atividade laboral, é possível que se estabeleça um mecanismo seguro para garantir a eles o gozo do direito à desconexão.

Uma vez que os trabalhadores convencionais possuem controle de jornada e são remunerados quando desempenham jornada extraordinária ou permanecem de sobreaviso, por exemplo, o mesmo deve valer para os teletrabalhadores, ainda que estes laborem sob um horário flexível de trabalho e em suas próprias residências, a fim de que todo o manto jurídico laboral resguarde-os na mesma proporção que os demais. No tocante ao gozo do direito à desconexão dos teletrabalhadores algumas recomendações devem ser observadas, tais como:

"a) evitem o envio de mensagens fora do horário de trabalho ou expediente;

⁹⁵ BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho: teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 391-412, 2012.

- b) de implantação de uma política para o trabalho remoto, em Regulamento de Empresa, com ciência do empregado;
- c) a adoção de sistemas travas do e-mail corporativo, de modo que as mensagens são disparadas a partir do horário comercial ou, de acordo com as regras de contratação individual e coletiva.⁹⁶

O inteligente apontamento supracitado oferece formas eficazes de garantir que o teletrabalhador exerça seu direito à desconexão, além de garantir que o empregador não explore seu empregado.

A regulamentação específica sobre a forma como o teletrabalho deve ocorrer deve respeitar primeiramente os direitos assegurados aos trabalhadores em geral, não devendo haver qualquer distinção entre trabalhadores convencionais e teletrabalhadores.

No tocante aos mecanismos para garantir que os teletrabalhadores gozem do direito à desconexão, ainda que seja uma tarefa difícil, pois o *smartphone*, por exemplo, pelo qual a atividade laboral usualmente é desempenhada e acompanha o indivíduo ao longo de todo o dia, é necessário que sejam regulamentadas primeiramente todas as formas de acompanhamento da rotina laboral deste teletrabalhador.

Em consequência desse acompanhamento rotineiro, via meios telemáticos, é que o direito à desconexão será exercido, uma vez que o empregador não poderá exigir contatos ou serviços fora do horário estabelecido, sob pena de incorrer em sanções previstas no ordenamento jurídico laboral.

3.4 Consequências jurídicas da inobservância do direito à desconexão

Conforme tópico anterior, resta demonstrado que a violação do direito à desconexão implica uma série de prejuízos para os trabalhadores; prejuízos estes que extrapolam a vida profissional e chegam a acometer suas vidas pessoais, como acontece no caso do trabalhador que tem sua saúde afetada em decorrência do trabalho desmedido.

Dessa forma, é verossímil o fato de que a inobservância de direitos próprios aos trabalhadores repercute no mundo jurídico a fim de coibir condutas

⁹⁶ BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho: teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 391-412, 2012.

abusivas por parte do empregador e também para que os empregados possam ser ressarcidos diante da ocorrência de danos (jornada extraordinária, danos morais e materiais, trabalho noturno etc.).

No tocante ao direito à desconexão pode-se afirmar que, apesar de não se tratar de um direito expresso no ordenamento jurídico, ele surge, dentro da atual conjuntura, como corolário dos direitos trabalhistas positivados, e conforme entendimento:

"Na hipótese de violação persistente e reiterada do direito à desconexão pelo tomador de serviços, será viável a apresentação judicial de ação munida de pedidos de indenização por danos morais e de tutela inibitória para que o empregador se abstenha de praticar a conduta em detrimento do empregado."⁹⁷

Pelo exposto conclui-se que o descuido do empregador com o direito à desconexão pertinente ao trabalhador acarreta sanções jurídicas, uma vez que independente da espécie de contrato laboral, a todo trabalhador deve ser garantido este direito, afinal, sem o exercício deste não há o pleno exercício dos demais direitos.

A espécie do teletrabalho carrega consigo algumas características que lhe são próprias, como o horário flexível de trabalho. Contudo, por se tratar de uma espécie diferenciada de contrato laboral, algumas questões legais permanecem ambíguas. Portanto, se faz necessária a intervenção do Estado e também do próprio Poder Judiciário a fim de esclarecer tais questões.

O teletrabalho por um longo período foi marginalizado em relação aos contratos de trabalho convencionais: contratos com regras muito específicas, ao mesmo tempo em que não havia qualquer regulamentação sobre eventuais indenizações e compensações financeiras, e até mesmo cláusulas de desoneração para o empregador. Por conseguinte, os teletrabalhadores, por vezes, não possuíam o mesmo manto jurídico de proteção que os demais trabalhadores.

No cenário atual, em decorrência de diversas mudanças, inclusive no tocante à modernização da hermenêutica jurídica, o teletrabalhador passou a gozar dos direitos trabalhistas de forma próxima aos demais trabalhadores, inclusive

⁹⁷ OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out/2010.

porque os meios telemáticos prevalecentes hoje permitem o tratamento isonômico entre os teletrabalhadores e os trabalhadores convencionais.

Sob esses moldes, no ordenamento jurídico brasileiro foi promulgada a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que dispõe:

"Art. 1º—O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (NR)"⁹⁸

Ante esse dispositivo, verifica-se a intenção do legislador em acompanhar o processo de modernização das relações trabalhistas e trazer para o ordenamento jurídico o tratamento isonômico entre teletrabalhadores e trabalhadores convencionais, a fim de garantir aos primeiros os direitos já consolidados, ainda que por meio de normas gerais, e nesse sentido foi a justificativa para o Projeto de Lei nº 3129/2004, de autoria do Deputado Federal Eduardo Valverde (PT-RO), que originou o dispositivo supracitado:

"A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado hoje cede lugar ao comando a distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Tele-Trabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão retirem ou diminuam a subordinação jurídica da relação de trabalho."⁹⁹

Reforça-se então a ideia de que ao trabalho a distância, em especial o teletrabalho, devem ser aplicadas as normas do contrato de trabalho celetista, com

⁹⁸ BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm>. Acesso em: 21 mar. 2015.

⁹⁹ BRASIL. Câmara Federal. **Projeto de Lei nº 3129, de 2004**. Altera o Artigo nº 6 da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=201909&filename=PL+3129/2004>. Acesso em: 21 mar. 2015.

todos os direitos e deveres dispostos, e, mais além, “o legislador reconheceu, ao editar a Lei 12.551/2012, que os avanços tecnológicos, [...] que enlaçam os instrumentos telemáticos e o local de trabalho, não soterraram os requisitos da relação de emprego”.¹⁰⁰

Para a efetividade do direito à desconexão é necessário então que o empregador respeite as horas de trabalho do teletrabalhador, de modo que, caso seja constatado o desempenho de jornada extraordinária, este teletrabalhador deve ser indenizado conforme determina a legislação pátria.

No tocante à jornada de trabalho disposta no ordenamento jurídico laboral, deve ser observado para os teletrabalhadores o disposto no artigo 7º, XIII, da CF/1988 e no artigo 58 da CLT, que assim dispõem:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)¹⁰¹

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregado sem qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite."¹⁰²

Isto posto, depreende-se que o empregador deve respeitar a jornada do teletrabalhador, conforme determina a lei, ainda que nessa espécie prevaleça a liberdade do empregado em montar sua grade horária laboral. Todavia, aquele empregador que não respeitar a jornada legal e cobrar do seu empregado tarefas em horários extraordinários deverá indenizá-lo na forma prevista em lei, qual seja:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (vide Del 5.452, art. 59 § 1º)".¹⁰³

¹⁰⁰ BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho: teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 391-412, abr/2012.

¹⁰¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 21 mar. 2015.

¹⁰² BRASIL. **Decreto-lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 21 mar. 2015.

¹⁰³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

A compensação financeira devida ao empregado em caso de jornada extraordinária é uma forma de indenizá-lo pelas horas a mais que se dedicou à atividade laboral quando deveria estar usufruindo de sua vida particular sem efetuar qualquer prestação de serviço para seu empregador. Assim, tem-se que a jornada extraordinária interrompe o gozo do direito à desconexão.

Oportuno ressaltar o fato de que, na atual conjuntura e conforme demonstra o dispositivo inserido pela Lei nº 12.551/2011, os meios telemáticos hoje utilizados, como a conexão permanente, permitem o total controle e supervisão da jornada desempenhada pelo teletrabalhador, motivo pelo qual não deve prosperar qualquer controvérsia acerca da jornada laboral desempenhada por esses trabalhadores, sendo plenamente cabível a aplicação das normas pertinentes à jornada de trabalho conforme demonstrado.

Dentro dessa acepção, ao teletrabalhador que permanecer em "conexão direta e permanente, por meio do computador, com o centro de dados da empresa, o empregador poderá fornecer instruções, controlar a execução de trabalho [...] como se o empregado estivesse no estabelecimento do empregador"¹⁰⁴. Assim, ao teletrabalhador que exerça suas funções pelo período noturno, mediante determinação de seu empregador, caberá a compensação do adicional noturno, conforme assegura o artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho:

"Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna."¹⁰⁵

Entretanto, é válido acentuar que o teletrabalhador ao dispor de um horário flexível de trabalho pode optar por desempenhar suas atividades no período noturno, por livre e espontânea vontade, situação na qual não deve incidir o adicional noturno. Porém, o empregador que mantém contato e opta pela prestação de serviços no período noturno deverá compensar seu empregado, já que nessa segunda situação a atividade noturna ocorre por determinação patronal, logo, o

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 21 mar. 2015.

¹⁰⁴ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 322.

¹⁰⁵ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 21 mar. 2015.

empregado modifica sua jornada para atender as necessidades de seu empregador. Recomenda-se então que:

"Nessas condições de labor, onde o tele-empregador mantém contato permanente, entendemos que este deverá evitar conectá-lo a noite, durante o repouso noturno, com exceção de situações de urgência, pois o controle contínuo atenta contra a vida privada do teletrabalhador."¹⁰⁶

Nessa situação, portanto, estaria configurado não só a violação ao direito de descanso do trabalhador, mas também a violação do direito à desconexão, pois o trabalhador foi compelido a prestar serviços em período destinado às suas atividades pessoais, sendo passível, portanto, da compensação financeira nos moldes legais.

Nesse entendimento também há a questão acerca das horas de sobreaviso que tanto se discute na doutrina jurídica. No tocante à espécie do teletrabalho e o sobreaviso não há tese pacífica sobre o tema, entretanto, uma parte da jurisprudência entende que a simples disponibilidade do empregado através dos meios telemáticos de comunicação, ainda que não retire sua liberdade de ir e vir, concede-lhe o direito ao pagamento das horas de sobreaviso à luz da aplicação análoga do artigo 244, §2º, da CLT, que dispõe: "Considera-se de 'sobreaviso' o empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço."¹⁰⁷.

Ainda dentro dessa acepção, em 14 de setembro de 2012, por meio da Resolução nº 185, o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula nº 428 com o seguinte conteúdo:

"SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, a distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou

¹⁰⁶ GENERH, Fabiana Pacheco. A normatização do teletrabalho no direito brasileiro: uma alteração bem-vinda. **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, ano 25, n. 298, p. 59-71, out./2008.

¹⁰⁷ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 21 mar. 2015.

informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso."¹⁰⁸

O fundamento utilizado para garantir a estes trabalhadores o pagamento das horas de sobreaviso é o de que

"não há integral disponibilidade ao trabalhador (teletrabalhador ou não) de sua liberdade para utilizar o tempo de descanso, existindo limitação ao deslocamento para qualquer local que lhe aprouver, ao que se acresce que a expectativa pelo potencial chamado, com término do lazer, impede a tranquilidade do estado de ânimo para fruição do período destinado ao repouso."¹⁰⁹

Ante o prisma apresentado e no tocante ao direito do trabalhador de gozar seu descanso e sua desconexão do trabalho, é possível auferir que, na ocorrência de disponibilidade tecnológica excessiva a mando do empregador, são perfeitamente aplicáveis as normas relativas ao sobreaviso.

De modo geral, conforme demonstrado, a legislação trabalhista é aplicável ao teletrabalho nos mesmos moldes em que ocorre para os pactos laborais convencionais, porém, cabe aqui uma abordagem peculiar no que diz respeito ao direito à desconexão.

A inobservância contínua desse direito, independente da causa que lhe deu origem, concede ao trabalhador o direito de reclamar perante a Justiça a fim de que possa ser indenizado pelos danos decorrentes desta violação. Por exemplo, um empregador que cobra serviços de seu teletrabalhador fora do horário estabelecido e este, conseqüentemente, se vê obrigado a prestar os serviços demandados quando, na verdade, deveria estar se dedicando aos seus projetos pessoais, claramente teve seu direito à desconexão interrompido.

É sabido que a espécie do teletrabalho pode levar o empregado a trabalhar em excesso em razão da facilidade de se manter conectado a sua atividade laboral. Contudo, esse trabalhador deve primar, como os demais trabalhadores, pela manutenção de sua qualidade de vida e exercer

¹⁰⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 428**. SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>. Acesso em: 22 mar. 2015.

¹⁰⁹ OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**: São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out/2010.

obrigatoriamente o seu direito a se desconectar da atividade laboral. Em situações onde há violação reiterada desse direito, a doutrina apresenta a possibilidade do empregado demandar judicialmente a fim de "exigir-se que o tomador de serviços se abstenha de protagonizar atos dessa natureza, com a cominação de multa [...] e, se for o caso, indenização por dano extrapatrimonial."¹¹⁰

Sob esse viés, a doutrina apresenta a viabilidade do dever de indenizar, cabível em face do empregador que viola os direitos pertencentes ao trabalhador. Assim, tem-se que

"o empregador, ao exigir excessiva carga de trabalho, causa-lhe dano de ordem psíquica, social e familiar. [...] ao impedir o obreiro de gozar o direito ao lazer, laborando grande número de horas extras, sem folgas e férias regulares, o empregador furta-lhe não só o convívio com sua família, mas, sua dignidade, saúde e segurança. [...] exigência de jornada laboral excessiva caracteriza método de gestão arbitrária, que comporta reparação; por dano moral, em razão do abalo psíquico; por dano material, pelo efetivo impedimento do gozo do pleno lazer."¹¹¹

Há controvérsias acerca deste dever de indenizar do empregador, uma vez que parte da doutrina entende que o empregado quando remunerado pela jornada excessiva e pelo trabalho noturno, por exemplo, já estaria sendo compensado pelas mazelas do trabalho excedente. No cenário atual, não merece prosperar essa corrente conservadora, tendo em vista que a compensação financeira prevista na legislação trabalhista "não compensa os malefícios do impedimento ao lazer"¹¹².

Isto posto, é plausível considerar que a reiterada inobservância do direito à desconexão por parte do empregador causa sérios prejuízos ao teletrabalhador, que deixa de gozar do seu período de descanso e lazer, assim, tão logo pode o empregador incorrer no dever de indenizar, nos moldes dos artigos 7º, XXVIII, da Constituição Federal, 187 e 927, ambos do Código Civil, que dispõem:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a

¹¹⁰ OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**: São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out/2010.

¹¹¹ ESTRADA, Manuel Martín Pino. A escravização digital no teletrabalho e nos mundos virtuais e comentários à Lei 12.551/2011. **Justiça do Trabalho**. São Paulo, v. 29, n. 339, p. 92-105, mar.2012.

¹¹² Ibidem.

indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;¹¹³

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito ([arts. 186 e 187](#)), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.¹¹⁴

Oportuno ressaltar que a questão do dever de indenizar não deve recair sobre um fato pontual ocorrido no pacto laboral; por exemplo: um mês de jornada extraordinária ou uma semana de trabalho noturno, mas tão somente quando no caso concreto verificar-se que o direito do empregado de se desconectar da atividade laboral foi reiteradamente violado a tal ponto de causar prejuízos perenes em sua vida pessoal e saúde.

3.5 Análise de julgados

Diante do vácuo normativo no tocante ao direito à desconexão, a atuação do Poder Judiciário é de extrema importância para assegurar aos trabalhadores, dentro das possibilidades, o amparo necessário ao gozo de determinados direitos.

Consoante os termos ora tratados, é conveniente demonstrar que a jurisprudência tem atuado no sentido de garantir aos trabalhadores o direito à desconexão que lhes é pertinente, senão vejamos:

"EMENTAS: [...] 2. SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. A doutrina do Direito do Trabalho, há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na ideia da *alienação*. Sob tal enfoque, constitui jornada, todo o tempo alienado, i. é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação incorporou-se ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente

¹¹³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 24 mar. 2015.

¹¹⁴ BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 24 mar. 2015.

laborado (jornada “*stricto sensu*”); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada “*lato sensu*”) e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice versa (jornada “*in itinere*”). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (§§ 2o e 3o, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a ideia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, §2o vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo *aggiornamento* e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, *smartphone* etc., pelo que, a permanência em casa era condição *sine qua non* para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6o da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6o da CF/88 e 66 da CLT) para permitir o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido.”¹¹⁵

A ementa acima trata de Recurso Ordinário interposto perante o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo), no qual o Recorrente busca a reforma da sentença proferida em primeiro grau para que o Recorrido seja condenado a pagar horas extras pela jornada extraordinária desempenhada e também pela supressão dos intervalos intra e interjornada, além das horas de sobreaviso em que permaneceu a disposição do Recorrido.

A 4ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região deu provimento ao pedido de horas extras pleiteado pelo Recorrente e, no tocante à

¹¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. **RO 0212500-30.2008.5.02.0010**. Quarta Turma. Relator: Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Julgado em: 25/06/2013. Publicado em: 05/07/2013.

situação do sobreaviso, a sentença de primeiro grau também foi reformada. Ao considerar que o empregado permanecia à disposição de seu empregador, ainda que a distância, mas conectado à meios telemáticos de comunicação, tal situação violou o direito à desconexão e o direito fundamental ao lazer do empregado, razão pela qual a Turma decidiu que o Recorrente fez jus ao recebimento dos valores referentes ao sobreaviso.

Nota-se então a preocupação do Estado, especialmente do Poder Judiciário, com relação à eficácia dos direitos fundamentais trabalhistas inseridos no contexto atual, qual seja, de constante conexão aos meios telemáticos de forma que o empregador comete abusos e prejudica o bem-estar e a saúde do obreiro.

"FÉRIAS. DEMANDA DO EMPREGADOR POR MEIO ELETRÔNICO. INTERRUÇÃO. CONCESSÃO IRREGULAR. DEVER DE REMUNERAR. Na atual sociedade tecnológica e digital, especialmente em tempos do teletrabalho, as questões envolvendo o tempo à disposição do empregador trazem novas perspectivas ao Direito do Trabalho. As incipientes legislação e jurisprudência a respeito do tema exigem a adoção de alguns parâmetros balizadores para a solução das controvérsias. Dentre eles, revela-se crucial determinar de quem partiu a iniciativa pelo labor. Se do empregado, não há que se falar em obrigação de remunerar; se do empregador, esta se impõe. Demonstrando a correspondência eletrônica que as férias foram interrompidas para atender às demandas da reclamada, impõe-se o pagamento respectivo. Recurso provido."¹¹⁶

Trata-se de Recurso Ordinário interposto perante o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, no qual a Recorrente busca a reforma da sentença proferida em primeiro grau para que a Recorrida seja condenada a pagar quantia referente ao período de férias concedido irregularmente. O período de descanso foi concedido pela Recorrida, todavia, ao longo do período concedido a empregadora manteve contato com a empregada para solicitar a realização de serviços, sem que a empregada gozasse plenamente do seu período de descanso.

Muito embora a presente ementa não aborde a questão do direito à desconexão no teletrabalho, os argumentos utilizados para reformar a sentença de primeiro grau utilizam como base o fato de a facilidade de se conectar aos meios de comunicação e a troca de informações de forma instantânea, podem ser causas de violação aos direitos trabalhistas. Assim, tem-se que o empregador que interrompe o

¹¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **RO 00310-2012-012-10-00-1**. Primeira Turma. , Rel. Des. Dorival Borges de Souza Neto. Julgado em 20/02/2013, DEJT 07/03/2013, p. 14.

gozo de determinado direito do obreiro incorre na obrigação de indenizar este trabalhador lesado, como forma de reparar a lesão e garantir a eficácia dos direitos que lhe são pertinentes.

"EMENTA: JORNADA EXAUSTIVA. AUSÊNCIA DE LAZER E CONVÍVIO FAMILIAR. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O labor do empregado, de forma habitual e sistemática, mediante carga extenuante de trabalho e sem o necessário descanso semanal, implica indébita deterioração das condições laborativas, a repercutir inclusive na esfera de vida pessoal e privada do trabalhador. As horas extras quitadas durante o pacto representam válida contraprestação da força de trabalho vertida pelo obreiro, em caráter suplementar, em prol da atividade econômica, não reparando, contudo, o desgaste físico e psíquico extraordinário imposto ao empregado, bem como a privação do lazer e do convívio familiar e social, sendo manifesto também, nessas condições, o cerceamento do direito fundamental à liberdade. O lazer, além da segurança e da saúde, bens diretamente tutelados pelas regras afetas à duração do trabalho, está expressamente elencado no rol de direitos sociais do cidadão (art. 6º da CR). A violação à intimidade e à vida privada do autor encontra-se configurada, traduzindo, em suma, grave ofensa à sua dignidade, a ensejar a reparação vindicada, porquanto não se pode lidar com pessoas da mesma forma como se opera uma máquina."¹¹⁷

Trata-se de Recurso Ordinário interposto perante o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região onde a Ré busca a reforma da sentença proferida em primeiro grau para afastar a condenação de horas extras, adicional noturno, repouso semanal remunerado, intervalos inter e intrajornada, reflexos das horas extras e adicional noturno sobre os repouso semanais remunerados, dentre outras indenizações. Por sua vez, o Reclamante interpôs recurso adesivo para reformar a sentença de primeiro grau que indeferiu o pedido de indenização por danos morais decorrentes do excesso de jornada e ausência de lazer e convívio familiar.

Depreende-se do caso em tela a latente preocupação com os direitos fundamentais pertencentes ao obreiro, razão pela qual o empregador tem dever de indenizar quando violar tais direitos.

A jornada excessiva de trabalho que retira do obreiro o momento essencial de descanso e impede que este se desconecte da sua atividade laboral para exercer outros direitos fundamentais, como o direito ao lazer e à saúde,

¹¹⁷ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO. **RO 01555-2013-129-03-00-5**. Sétima Turma. Relator: Des. Marcelo Lamego Pertence. Julgado em: 12/02/2015, DEJT 23/02/2015, p. 446.

caracteriza conduta ilícita por parte do empregador, e mais, provoca danos irreparáveis à vida pessoal do obreiro que é submetido à tais condições indignas de trabalho.

Muito embora o pagamento a título de horas extras seja considerado forma de compensação financeira pelo excesso de jornada, o deferimento da condenação por danos morais é justo em virtude da prática manifestamente ilícita e voluntária do empregador, que agiu primando pelo lucro da empresa em detrimento da higidez física e mental do obreiro.

Mais uma vez reforça-se a tese de que a inobservância de direitos fundamentais por parte do empregador acarreta graves danos à vida pessoal dos trabalhadores, razão pela qual se faz necessária a reparação dos danos sofridos mediante demanda judicial, a fim de que o trabalhador lesado seja minimamente compensado.

Diante dos julgados aqui expostos, verifica-se que o Poder Judiciário tem atuado incessantemente a fim de garantir que o direito à desconexão do trabalhador, ainda que não esteja expresso no ordenamento jurídico, seja fielmente cumprido nas relações trabalhistas, e mais, a atuação do Poder Judiciário não tem garantido apenas o direito aos trabalhadores, mas também a indenização por danos morais para o trabalhador que teve suas garantias violadas e a punição para o empregador por ter violado direitos fundamentais trabalhistas.

O instituto do direito à desconexão tem se firmado no cenário jurídico laboral no sentido de ampliar a aplicação dos direitos fundamentais trabalhistas e resguardar sua efetividade. Ao passo em que a tecnologia e os meios de comunicação estão incorporados às relações trabalhistas e oferecem uma série de benefícios, por vezes invadem o universo particular dos trabalhadores. Assim, resta demonstrado que o instituto em questão, ainda que implícito no ordenamento, quando inobservado por parte do empregador é passível de ser demandado judicialmente por parte daquele obreiro que foi lesado.

CONCLUSÃO

A análise do fenômeno da globalização e os reflexos causados nas relações trabalhistas foram de extrema importância para compreender as circunstâncias em que se desenrolou o mundo jurídico laboral ao longo do tempo.

Primeiramente, é possível concluir que a flexibilização das normas trabalhistas é tendência no cenário atual, uma vez que o Estado não é capaz de se atualizar na mesma medida que a ordem econômica mundial o faz e, portanto, essa possibilidade ampara as novas modalidades de contratos laborais. A rigidez do ordenamento jurídico não se mostra um caminho viável para manter o amparo dos novos caminhos da classe trabalhadora.

Nessa esteira, depara-se com a espécie do teletrabalho que enfraquece a ideia tradicional do local de trabalho concentrado em um ambiente organizacional e desafia o Estado a criar mecanismos de amparo àqueles que adotam a modalidade, haja vista que a aplicação da legislação já existente por vezes deixa o teletrabalhador desamparado, como em casos de fiscalização, controle de jornada e jornada extraordinária.

No tocante à interpretação dos direitos fundamentais trabalhistas dentro da atual conjuntura, o que se verifica é que as relações trabalhistas incorporaram em definitivo os meios tecnológicos para o desempenho de atividades e, muito embora o teletrabalho tenha surgido em decorrência desse fato, a necessidade de os trabalhadores se desconectarem de suas atividades é essencial; exercerem seu direito à desconexão para que os demais direitos fundamentais sejam exercidos plenamente.

Posto isso, é possível concluir de acordo com o estudo desenvolvido que o direito à desconexão constitui um direito fundamental dos trabalhadores do século XXI, que vivem e convivem ininterruptamente com o fácil acesso aos meios de comunicação tecnológicos, de forma que, sequer observam a necessidade de se desligarem da atividade laboral para viverem com qualidade de vida e exercerem seus direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal.

Ainda, diante dos julgados apresentados, o que se verifica é a efetiva atuação do Poder Judiciário no sentido de garantir a proteção necessária à vida e à saúde dos trabalhadores em geral, os quais, apesar de beneficiados pela tecnologia, também se tornam suas vítimas.

A Terceira Onda tratada por Toffler, dentro da qual vive a sociedade contemporânea, e que exige da classe trabalhadora o conhecimento intelectual como ferramenta principal de trabalho, enfraquece as ideias tradicionais e conservadoras que permeavam as sociedades até então. Assim, a atual conjuntura impele as organizações públicas e privadas à criação de formas e articulações para proteger a classe trabalhadora, especialmente as modalidades advindas com a sociedade informatizada.

REFERÊNCIAS

ADOLFO, Luiz Gonzaga Silva. **Globalização e estado contemporâneo**. São Paulo: Memória Jurídica, 2001.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas jurídicos do teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 127, p. 13- 27, jul/set. 2007.

BRAMANTE, Ivan Contini. Teletrabalho: teledireção, telesubordinação e teledisposição. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 76, n. 04, p. 391-412, abr/2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15 mar. 2015.

_____. **Decreto-lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 21 mar. 2015.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 24 mar. 2015.

_____. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm>. Acesso em: 21 mar. 2015.

_____. Câmara Federal. **Projeto de Lei nº 3129, de 2004**. Altera o Artigo nº 6 da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=201909&file name=PL+3129/2004>. Acesso em: 21 mar. 2015.

_____. _____. **Projeto de Lei nº 4505, de 2008**. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=821D4A9>

CB8714EF52EB9A280D6B2FD34.proposicoesWeb1?codteor=626255&filename=PL+4505/2008>. Acesso em: 24 mar. 2015

_____. **Projeto de Lei nº 4793, de 2012.** Acrescenta art. 457-B à Consolidação das Leis do Trabalho-CLT dispondo sobre a remuneração do trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1046401&filename=PL+4793/2012>. Acesso em: 24 mar. 2015.

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 326 de 2013.** Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido a distância. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=134167&tp=1>>. Acesso em: 24 mar. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. **RO 0212500-30.2008.5.02.0010.** Quarta Turma. Relator: Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Julgado em 25/06/2013. Publicado em 05/07/2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. RO 01555-2013-129-03-00-5. Sétima Turma. Relator: Des. Marcelo Lamego Pertence. Julgado em: 12/02/2015, , DEJT 23/02/2015, p. 446.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. **RO 00310-2012-012-10-00-1.** Primeira Turma. , Rel. Des. Dorival Borges de Souza Neto. Julgado em 20/02/2013, DEJT 07/03/2013, p. 14..

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 428.** SOBREAviso APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.htm#SUM-428>. Acesso em: 22 mar. 2015.

BUDÓ, Marília; BUDÓ, José S.D. O mundo do trabalho na globalização: entre flexibilidade e flexibilização. Direito e democracia: **Revista do Centro de Ciências Sociais**. São Paulo, v. 9, n.1, p. 169- 183, jan/jun, 2008.

CAMPOS, Roberto. A quarta globalização. **Folha UOL.** Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/1997/5/11/brasil/3.html>>. Acesso em: 24 set. 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas.** Niterói, RJ: Impetus, 2010.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. **O princípio da proteção e a flexibilização das normas do direito do trabalho**. São Paulo, LTr., 2003.

ESPAÑA. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. **Estatuto de los trabajadores**. Disponível em:

<http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/normativa_y_Documentacion/Normativa/Normativa/pdfs/Estatuto_de_los_Trabajadores.1.pdf>. Acesso em: 7 nov. 2014.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Pessoaalidade, subordinação e telessubordinação no teletrabalho. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho – TRT 21 Região**, Natal, v.09, n. 57, p. 141-162, mai/jun., 2006.

_____. Panorama jus laboral do teletrabalho no Brasil, na OIT, Venezuela e Espanha. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 32, n. 123, p. 97- 119, jul/set. 2006.

_____. A escravização digital no teletrabalho e nos mundos virtuais e comentários à Lei 12.551/2011. **Justiça do Trabalho**. São Paulo, v. 29, n. 339, p. 92-105, mar.2012.

[site] EXAME. Carreira. **Mais de 26 milhões de americanos já aderiram ao teletrabalho**. 20 de setembro de 2011. Disponível em:

<<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/mais-de-26-milhoes-de-americanos-ja-aderiram-ao-teletrabalho>>. Acesso em: 7 nov. 2014.

FARIA, José Eduardo. **O direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros Editores, 1999.

FLORES, Joaquín Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Tradução: Carlos Roberto Diogo Garcia, Antônio Henrique Graciano Suxberger, Jefferson Aparecido Dias. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho a distância e teletrabalho: Considerações sobre a Lei 12.551/2011. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 38, n.145, p. 119- 126, jan/mar. 2012.

GENERH, Fabiana Pacheco. A normatização do teletrabalho no direito brasileiro: uma alteração bem-vinda. **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, Ano 25, n. 298, p. 59-71,out. 2008.

IANNI, Octavio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2004.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: Novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação. São Paulo: Atlas, 1996.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. O reconhecimento legal da relação de emprego do teletrabalhador. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 76, n. 01, p. 34-38, jan. 2012.

LUNARDI, Alexandre. **Função social do direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 20, n. 238, p. 07-23, out./2003, p.16.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: Um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180- 1188, out./2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2002.

[site] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 177, de 20 de junho de 1996**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em: 7 nov. 2014

[site] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Ratificación del C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em: 24 mar. 2015.

[site] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação 184/1996**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO>. Acesso em: 7 nov. 2014.

PEDDUZI, Maria Cristina Irigoyen. Novas tecnologias e as repercussões no art. 6º da CLT. In: ÁVILA, Any et al. (Org.). **Mundo do Trabalho**: Atualidades, desafios e perspectivas. São Paulo: LTr, p.118-123, 2014.

PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. **Globalização do trabalho**: Desafios e perspectivas. Curitiba: Juruá, 2004.

PORTUGAL. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. **Código do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CodigoTrabalho2009.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2015.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: Uma realidade no teletrabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v.71, n. 07, p. 820-829, jul. 2007.

ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

_____. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 36.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 3 ed. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 105.

STIGLITZ, Joseph E. **A globalização e seus malefícios**. Tradução Bazán Tecnologia e Linguística. São Paulo: Futura, 2002.

TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Tradução de João Távora. 22 ed. Rio de Janeiro: Record, 1997.

TROPE, Alberto. **Organização virtual**: impactos de teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

[*site*] UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. **Constituição da Organização Mundial da Saúde** (OMS/WHO). 1946. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em: 18 mar. 2015.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alterativa de emprego. São Paulo: LTr: 2005.